الأيديولوجيا ونظرية التنظيم

مدخل نقدى

تأليف

دكتور سعد عيد مرسى بدر

كلية الآداب - جامعة الإسكندرية

تقديم

دكتور

على عبد الرازق جلبى

أستاذ ورئيس قسم علم الاجتماع

كلية الآداب - جامعة الإسكندرية

الأيديولوجيا ونظرية التنظيم

مدخل نقدى

تأليف
دكتور سعد عيد مرسى بدر
كلية الآداب - جامعة الإسكندرية

تقديم
دكتور
على عبد الرازق جلبى
أستاذ ورئيس قسم علم الاجتماع
كلية الآداب - جامعة الإسكندرية

دار المعرفة الجامعية
٤٠ ش سوتير - إسكندرية
ت : ٤٨٢٠١٦٣

إهـداء

إلى روح أمى وأبى الطاهرتين ...

تقــــديم

إذا جاز لنا أن نقسم الفترة السابقة من تاريخ علم الاجتماع الى مراحل ثلاث ، مرحلة أولى عرفت فيها افكار ومفهومات مثل الاستاتيكا الاجتماعية والديناميكا الاجتماعية خاصة من خلال كتابات اوجست كونت ومرحلة ثانية برزت فيها افكار ومفهومات مثل البناء الاجتماعي والتغير الاجتماعى حية تبلورت نظريات بارسونز من ناحية ونظريات توينى وشبنجلر وسور وكوين وغيرهم من ناحية أخرى . فان المرحلة الثالثة والاخيرة التى نشهدها حاليا قد استقرت على افكار ومفهومات مثل التنظيم والتنمية . ولعل هذا مادفع يبعض علماء الاجتماع الى القول بانه يمكن رد علم الاجتماع فى الآونة الاخيرة وبخاصة فى بلاد العالم الثانى الى فرعين اثنين اساسيين ، علم اجتماع التنظيم من ناحية وعلم اجتماع التنمية من ناحية أخرى . ومن هنا يمكن فهم جانب من المكانة التى أخذ يمثلها علم اجتماع التنظيم بين بقية فروع علم الاجتماع الأخرى ، وذلك على الرغم من حداثة العهد بهذا الفرع بالمقارنة بتلك الفروع التقليدية التى يعرفها المتخصصون في هذا العلم . غير أن التفسير المرجح لمكانه علم اجتماع التنظيم بين غيره من فروع علم الاجتماع ، ويمكن رده الي فكرة التنظيم ذاتها والتى يدعو هذا العلم الى دراستها . فلا تقف فكرة التنظيم عند حد اعتباره وحده اجتماعية تقام بطريقة مقصودة لتحقيق أهداف معينة ، لأن هذه الفكرة المحدودة تضفى علي التنظيم طابعا بنائيا وتجعله ينمى مجموعة من العناصر والابعاد البنائية التى تضمن له تحقيق هذه الاهداف ، مثل التخصص وتقسيم العمل وتسلسل السلطة ونظام الاتصال والجزاءات وما اليها من عناصر تجعل التنظيم يقترب من مفهوم البيروقراطية على النحو الذى كان يتصوره ماكس فيبر . والذى اوضح نقاد من امثال جولدنر وميرثون وبلاو وغيرهم فيما يعد انها عناصر تخص التنظيم الرسمى وتغفل مجموعة العناصر البنائية الأخرى والتى

تشكل مايعرف باسم التنظيم غير الرسمى تلك التى تتمثل فى مجموعة الممارسات التى تظهر استجابة للقواعد الرسمية المنظمة للتنظيم وكذلك من خلال العلاقات الاجتماعية الطبيعية التى تنمو بين المشاركين فى التنظيم. ولكن سرعان ماتجاوزت فكرة التنظيم في علم الاجتماع هذا الحد ايضا ، خاصة عندما لوحظ ان النظر الى التنظيم باعتباره ينطوى على عناصر بنائية مختلفة على النحو السابق قد يقربها من مفهوم النسق الذى يشير الى الكل الذى يتكون من اجزاء معتمدة فيما بينها الامر الذى قد يحول دون تقديم فهم شامل للتنظيم يحيط بتلك الخصائص غير البنائية التى تميز التنظيم ايضا وتجسدها ظواهر الصراع وتوزيع القوة والتغير والتنمية وتضفى على التنظيم طابع الدينامية الذى يسهم بدوره في انجاز التنظيم لاهدافه. وكانت فكرة التنظيم فى سعيها نحو هذا الفهم الشامل قد اسقطت من حسابها تلك التصورات الشائعة للتنظيم والتى تستشهد بامثلة واقعية عديدة للدلالة على التنظيمات تتوافر فيها هذه الخصائص البنائية والدينامية ، وذلك مثل المصانع والهيئات الحكومية ووحدات الجيش والمستشفيات العامة والجامعات والبنوك والسجون ونقابات العمال والاحزاب السياسية .. الخ ، لأن هذه الامثلة تقرب مفهوم التنظيم من مصطلحات محدده منها : المنظمة أو المؤسسة أو المنشأة على النحو الذي يعنى به علم الادارة .. وتقف دراسة هذه المنظمات عند مستوى واحد من مستويات التحليل ، هو مستوى الوحدة التنظيمية ، والذى يرتبط بمستوى أخر من مستويات التحليل يهم علم الاجتماع ، هو مستوى تنظيم المجتمع ككل.. ولقد اسهم اهتمام علم الاجتماع بهذين المستويين فى التحليل فضلا عن تناوله لتلك العناصر البنائية والدينامية المشار اليها سلفا فى الوصول الى ذلك الفهم الشامل للتنظيم.

وهكذا اكتسبت فكرة التنظيم التى يدعو اليها علم الاجتماع طابعا مميزا جعلها تختلف عن مفهومات وثيقة الصلة بها ونعنى مفهومات البيروقراطية والنسق والمنظمة والمؤسسة ، مما ساعد علم اجتماع التنظيم على ان يمثل مكانة لابأس بها

بين فروع علم الاجتماع الأخرى ،بل وبين مجموع العلوم الاجتماعية الأخرى التى تدعها انها تهتم بدراسة التنظيم وذلك مثل ادعاء علم السياسة بدراسة البيروقراطية واهتمام علم الادارة بدراسة ، خاصة وانه قد ترتب على تلك الفكرة المتميزة للتنظيم فى علم الاجتماع الاتجاه نحو دراسة المنظمات والمؤسسات، واهتمام علم النفس بدراسة سيكولوجية التنظيم، مجموعة من الظواهر والمشكلات الملحة في الوقت الحالي ، والتى لم تدخل في نطاق اهتمام واحد من فروع علم الاجتماع الأخرى او بعض تلك العلوم الاجتماعية التى ادعت اهتمامها بدراسة التنظيم ايضا . حيث أخذ علم اجتماع التنظيم انطلاقا من هذه الفكرة يتبادل ظاهرة النمو التنظيمى بمعنى غلبه الطابع التنظيمى وتغلغله في كافة وجوه الحياه الاجتماعية .. وكذلك اعتنى بفهم دور التنظيم واسهامه في ترتيب وتوجيه حياه الانسان . هذا فضلا عن الاهتمام بفهم مشكلات التنظيم والبحث عن حلول مناسبة لها . وجد تزايد وتنوع هذه المشكلات على مستوى المشاركين والادارة والتكنولوجية وبيئة التنظيم . واتسع هذا الاهتمام ليشمل ظواهر تغير التنظيم بمعنى اختلاف الحجم من وقت الي آخر ، وتباين البناء عبر الزمن واستبدال الاهداف والوظائف مع الوقت وما اليها ، فضلا عن عمليات التنمية التنظيمية، بمعنى التغيرات المقصودة . والتى يخطط لها بهدف، احلال وضع تنظيمى محل غيره والتغلب علي مشكلات بعينها ، مثل تغيير الملكية أو الادارة أو التكنولوجيا .. الخ

والكتاب الذى نقدم له هنا يقع في نطاق علم اجتماع التنظيم يمثل الحلقة الرابعة في اصدارات قسم الاجتماع بكلية الآداب جامعة الاسكندرية في هذا النطاق ، حيث اصدر المرحوم الاستاذ الدكتور محمد علي محمد مؤلفه بعنوان « علم اجتماع التنظيم ، ويعالج الاسس النظرية والمنهجية لعلم اجتماع التنظيم ومقومات البناء التنظيمى ، التكنولوجيا والقيادة والاتصال والواقعية والتغير التنظيمى . ثم اصدر الدكتور عبد الله عبد الرحمن مؤلفه بعنوان سوسيولوجية التنظيم ويتناول

جذور دراسة التنظيمات في علم الاجتماع ثم النظريات الكلاسيكية للتنظيم والنظريات الحديثة فى دراسة التنظيم وكذلك يطل بعض الظواهر التنظيمية مثل القيادة والقوة والصراع . ثم نشر الاستاذ الدكتور على عبد الرازق جلبى كتابا بعنوان « علم اجتماع التنظيم، النظرية والتطبيق ، يعالج دعوة دراسة التنظيم فى علم الاجتماع واتجاهات نظرية علم الاجتماع فى تفسير ظواهر التنظيم ثم التحليل السوسيولوجى للتنظيمات فى علم الاجتماع ، وكذلك قضايا البحث والاهتمام فى علم اجتماع التنظيم من خلال نماذج مصرية. واذا كان كتاب دكتور سعد عيد الذى نقدم له هنا وجاء تحت عنوان « الايديولوجيا ونظرية التنظيم » يمثل الحلقة الرابعة فى مجموعة الاصدارات السابقة ، واخذ يهتم بالايديولوجيا ودراسة التنظيم ، ثم اعتنى بتحليل الاتجاهات الكلاسيكية في نظرية التنظيم ، وكذلك الاتجاهات السلوكية فى نظرية التنظيم واتجاه الانسان ونظرية التنظيم ، فضلا عن المداخل الراديكالية فى دراسة التنظيم ، واخيرا الوظيفة الايديولوجية لنظرية التنظيم. فالجديد الذى يميز هذه المحاولة ، انها اتخذت موقفا نقديا منذ اللحظة الاولى ، وربطت بينها وبين حركة النقد فى علم الاجتماع ، وخاصة مايدخل فى اطار النقد السوسيولوجى الذى يعكس رد الفعل الثورى على تلك الازمة التى واجهت علم الاجتماع فى الغرب ، ويجسده اليسار الجديد وحركة تحرير علم الاجتماع ، بين صغار الباحثين فى هذا العلم واتباع بارسونز ، الذين حاولوا نقد الوظيفية وأظهار الطابع الايديولوجى الذى غلب عليها. وتميزت هذه المحاولة بعرضها على البحث فى اصول الايديولوجيا ومضمونها وتعد الاتجاهات الكلاسيكية فى نظرية التنظيم على اساسها وتوقيع الارتباط الايديولوجى للاتجاهات السلوكية والاتجاهات النسقية. ولم تغفل المداخل الراديكالية لدراسة التنظيم واخيرا اجتهدت فى بيان الوظيفة الايديولوجية لنظرية التنظيم وقد قدم الدكتور سعد على تناول هذه الموضوعات من منطلق تصورى بجسارة على خلاف مايميل اليه البعض متذرعين بما يكتنف هذا

التناول من صعوبات ، علما بان المؤلفات الجامعية وقاعات الدراسة فى امس الحاجة اليوم الي مثل هذا التناول لما له من أهمية فى تنمية روح النقد لدى الطلاب واكساب العملية التعليمية طابعا نقديا مغايراً لذلك الطابع الذى ظل يعتمد على النقل فقط لفترة طويلة. وهكذا جاءت هذه المحاولة اضافة واضحة الى تراث علم الاجتماع التنظيم على مستوى جامعة الاسكندرية ومصر وكذلك العالم العربى ، باعتبار زيادة وتنوع وغزارة انتاج قسم الاجتماع بجامعة الاسكندرية فى ميدان علم اجتماع التنظيم بالمقارنة بغيره محليا وعربيا .. ولهذا تستحق محاولة الدكتور سعد في هذا الصدد كل عناية واهتمام من جانب المهتمين بهذا الميدان، ومساعدته على تطوير جهوده في المستقبل نحو الطريق السديد.

علي عبد الرازق

مقدمة المؤلف

يزخر التراث السوسيولوجى العالمى والمحلى بمؤلفات عدة تتناول بالدراسة والتحليل علاقة الأيديولوجيا بنظرية علم الاجتماع ، فى حين تخلو المكتبة العربية من مؤلف واحد يتصدى لدراسة علاقة الأيديولوجيا بنظرية التنظيم فى علم الاجتماع. ومن هنا تأتى أهمية هذا الكتاب الذى يمثل دراسة تحليلية نقدية لنظرية التنظيم فى علم الاجتماع الغربى بهدف كشف طبيعتها الأيديولوجية . فقد صاغت هذه النظرية مجموعة من القوانين العامة وحاولت تطبيقها علي كل التنظيمات بغض النظر عن نوعها وظروفها ومكانتها الخاصة والمتميزة على الصعيدين العالمى والمحلى . والحقيقة أن أقل مايمكن أن يقال عن مثل هذه المحاولة أنها تعكس إفتراضات سطحية وتوجهات أيديولوجية، كما تعكس رغبة الباحثين الغربيين فى عرض الشكل الرأسمالى للتنظيم باعتباره بناءاً عالمياً لايرتبط ببناء إجتماعى ـ إقتصادى بعينه.

ولاتنطلق نظرية التنظيم الغربية من تصور نظرى واحد ، بل من اتجاهات نظرية متعددة يتبنى كل منها مدخلاً خاصاً يناقش عدداً من المشكلات التنظيمية ، ويبلور مجموعة من الأفكار والمفاهيم النظرية التى يتخذ منها نقطة إنطلاق للدراسة والتحليل. ومع هذا فقد إتفقت هذه الاتجاهات على تعريف محدد للتنظيم ، حيث ترى أنه « وحدة إجتماعية تقوم بأداء مهمة معينة وتحقيق هدف محدد ، وتعمل هذه الوحدة على تبنى معايير واضحة لأداء المهمة وتحقيق الهدف. وتنقسم المهام إلى عمليات جزئية منفصلة تتكامل فى وحدات فرعية يمكن التنسيق فيما بينها من خلال البناء الهرمى الرسمى للتنظيم والضبط والإتصال وتطوير التفاعل والسلوك ومواقف الأعضاء » . أما التعريف الذى نتبناه للتنظيم فى هذا الكتاب فمؤداه أن « التنظيم

بناء وكيان تاريخي ينتج السلع أو يقدم الخدمات. ويمارس القوة والضبط. ويقوم بتوزيع عنصرين نادرين هما السلطة والمال» . وبالتالى فاننى أنظر إلى التنظيمات فى ضوء دورها الإقتصادى والسياسى للمحافظة على أوضاع محددة للإمتياز والحرمان ، وتحقيق الذات والإحباط ، والسيطرة والخضوع ، والضبط والإمتثال داخل المجتمع.

وإنطلاقاً من هذا وإستناداً إليه ، أحاول مناقشة نظرية التنظيم على مستويات ثلاثة : نظرية ومنهجية وأيديولوجية . فعلى المستوى النظرى يحاول الكتاب مناقشة وتحليل أهم المفهومات النظرية السائدة فى نظرية التنظيم. كالترشيد والتكنولوجيا والفعالية والتسلسل الرئاسى والضبط .. وغيرها بهدف الكشف عن الطبيعة الأيديولوجية لهذه المفهومات ومايرتبط بها من محاولات لتدعيم مصالح أصحاب رؤس الأموال . وعلى المستوى المنهجى، أحاول توضيح مدى عقم المنهج الوضعى الوظيفى الذى تبنته نظرية التنظيم الغربية. ذلك المنهج الذي يقوم على المحاكاه الإستاتيكية للواقع التنظيمى، ويستند إلى نزعة إمبيريقية زائفة ومضللة إهتمت باجراء بحوث غاية فى البساطة لمجرد جمع البيانات عن أكثر المسائل التنظيمية جزئية وسطحية.

وعلي المستوى الأيديولوجى، يحاول الكتاب كشف محددات الواقع التنظيمى فى المجتمع الرأسمالى، وكيف حاولت نظرية التنظيم الدفاع عن الشكل الهرمى لهذا الواقع ؟ وأتساءل ، هل التسلسلات الرئاسية التى دافعت عنها إتجاهات النظرية المختلفة هى بالفعل نتاج لتعقد عمليات الانتاج وكبر حجم التنظيمات أم أنها وسيلة قام المنظرون بتطويرها لمساعدة أصحاب المشروعات الرأسماليه أو من ينوب عنهم ،

فى ضبط عملية العمل والسيطرة على الانتاج والعمال معاً؟ وهل يعتبر تقسيم العمل داخل التنظيم ، مطلباً ضرورياً لأداء المهام التنظيمية ونتيجة حتمية لإستخدام التكنولوجيا ، أم أن له وظيفة أيديولوجية محددة تهدف إلى تفويض قوة العمال وإختزال إستقلالهم الذاتى ؟

أما المدخل النقدى الذى أتبناه فى هذا الكتاب ، فيقوم بوظيفة مزدوجة حيث يكشف عن العناصر التبريرية والأيديولوجية لنظرية التنظيم الغربية من ناحية ، ويوضح جوانبها الايجابية التى تعكس متطلبات الانتاج الاجتماعى المعاصر من ناحية أخرى ، ولايقتصر مدخلنا النقدى على تحليل الواقع التنظيمى الضيق الذى يعمل الإداريون على دراسته، وإنما يركز على التنظيم باعتباره وحده كلية ، ويقوم بتحليل العلاقة المعقدة التى تربط التنظيم بمجتمعه ، ويكشف عن تأثير العمليات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للمجتمع على العمليات التنظيمية ، ويوضح إرتباط الاتجاهات النظرية فى مجال علم اجتماع التنظيم - فى نشأتها وتطورها - بالمشكلات المجتمعية والاقتصادية التى يعانى منها المجتمع من ناحية ..والمشكلات التى تواجه التنظيم والإدارة من ناحية أخرى.

ويأتى الكتاب فى فصول ستة، يتناول الأول مناقشة علاقة الأيديولوجية بدراسات التنظيم من خلال الإشارة إلى أصول الأيديولوجيا ومضامينها ، وعلاقة الأيديولوجيا بعلم الاجتماع الغربى . وخصائص التنظيم الغربى فى مرحلتى المنافسة الحرة والرأسمالية الإحتكارية. ثم نشير فى نهاية الفصل إلى المدخل الماركسى - اللينينى لدراسة التنظيم . أما الفصل الثانى فيعالج الاتجاهات الكلاسيكية فى دراسة التنظيم، وخاصة البيروقراطية عند ماكس ڤيبر وحركة الادارة العلمية والنظريات الرسمية للإدارة العامة . ويتناول الفصل الثالث الاتجاهات

السلوكية وهى حركة العلاقات الانسانية ، والاتجاه السلوكى و نظرية صنع القرار . ثم ننتقل في الفصل الرابع إلى مناقشة اسهام اتجاه الأنساق فى نظرية التنظيم لنتعرف على إسهام البنائيين الوظيفيين والمداخل الأربعة التى تفرعت عن هذا الاتجاه وهى النسق المغلق. والنسق المفتوح ، والنسق السوسيو ـ فنى والنسق الشرطى.

أما الفصل الخامس فيعالج المداخل الراديكالية فى نظرية التنظيم وأهم القضايا التنظيمية التي أثارتها كالعلاقة بين التكنولوجيا ومنطق السيطرة والعلاقة بين البناء التنظيمي والمجتمع ودور الاختيار الاستراتيجى ، والدور التنظيمى للدولة الرأسمالية . كما نعرض فى هذا الفصل للمدخل الجدلى ومدخل القوة التنظيمية ، واستراتيجيات الضبط التنظيمى فى المجتمع الرأسمالى. ويأتى الفصل السادس ليناقش الوظيفة الأيديولوجية لنظرية التنظيم الغربية من خلال الإشارة إلى قضية الصراع والمقاومة العمالية ، وعقد مقارنة بين الرأسمالية والإشتراكية على مستويين : الأول ، مدى استفادة رجال التنظيم من التطورات العلمية والتكنولوجية . والثانى ، الإدارة الذاتية للعمال . ونشير فى نهاية الفصل إلى أهم الأيديولوجيات التنظيمية فى عالمنا المعاصر.

وبعد، أود الإشارة إلى أن هذا الكتاب كانَ فى الأصل رسالة قد تقدمت بها للحصول على درجة الماجستير فى الآداب ، عام ١٩٨٣ باشراف أستاذى المرحوم الأستاذ الدكتور محمد على محمد والأستاذة الدكتورة سناء الخولى وإننى أنتهز هذه الفرصة لأسجل دينى الكبير لأستاذى الكبير محمد على محمد الذى كان له الفضل الأول فى توجيهى ورعايتى علمياً وسوف أظل أذكر ذلك ما حييت . وأتقدم

بخالص شكرى وتقديرى للأستاذة الدكتورة سناء الخولى . ولعضوى مناقشة هذا العمل الأستاذ الدكتور السيد الحسينى أستاذ علم الاجتماع بجامعة عين شمس ، والاستاذ الدكتور على عبد الرازق جلبى أستاذ ورئيس قسم الاجتماع بجامعة الاسكندرية . ويشرفنى أن أسجل تقديرى لأستاذ جيل إفتقده علم الاجتماع فى مصر والعالم العربى كله هو أستاذنا المرحوم الأستاذ الدكتور محمد عاطف غيث .

كما يسعدنى أن أتقدم بخالص شكرى وتقديرى لجميع الأساتذة والزملاء بالقسم وللأستاذ صابر عبد الكريم صاحب دار المعرفة الجامعية للنشر. أما شكرى وعرفانى لإخوتى وأخواتى فهو بلا حدود .

والله ولي التوفيق

سعد عيد مرسى

١٩٩٠/٧/٥

الفصل الأول

الأيديولوچيا ودراسة التنظيم

تمهيـــــد :

أولا - أصول الأيديولوچيا ومضامينها .

ثانيا - الأيديولوچيا والنظرية السوسيولوچية الغربية :

١- الأصول المجتمعية لعلم الاجتماع الغربى .

٢- السمات الأيديولوچية لعلم الاجتماع الغربى .

ثالثا- الأيديولوچيا والتنظيم :

١- الملامح الرئيسية للتنظيم الغربى .

(أ) فى مرحلة المنافسة الحرة .

(ب) فى مرحلة الرأسمالية الاحتكارية .

٢- المدخل الماركسى - اللينينى لدراسة التنظيم .

تمهيـــــــد

أثرت الأيديولوچيا فى نظرية التنظيم واتجاهاتها الرئيسية فى علم الاجتماع الغربى . فقد ارتبطت هذه النظرية سواء فى نشأتها أو فى تطورها بأيديولوچية أصحاب رؤوس الأموال وأصحاب المشروعات الرأسمالية الخاصة ، الساعين الى تحقيق فائض القيمة والربح ، والى استغلال العمال واستنزاف جهدهم وقوتهم . وتعكس نظرية التنظيم أيضا المحاولات المتكررة من جانب الرأسماليين للدفاع عن مصالحهم فى نطاق النظام الاجتماعى القائم .

وتفترض هذه النظرية مسبقا أنه بالامكان تجريد التنظيمات من علاقاتها بالجماعات المسيطرة ومصادر القوة والبناء الايديولوچى فى المجتمع المحيط . وأزعم أنه ينبغى اعادة النظر فى هذه الفرضية ، اذ من الضرورى دراسة التنظيمات فى ضوء علاقتها بالواقع المجتمعى الذى تمارس عملها من خلاله ، وفى ضوء مايفرزه هذا الواقع من قيم وأولويات وأيديولوچيات ، وذلك حتى نصل الى فهم صحيح لماهية هذه التنظيمات ، ولماذا تم بناؤها على هذا النحو ؟ ولماذا تمارس عملياتها التنظيمية بهذه الطريقة ؟ وما هو انعكاس كل هذا على محاولات التنظير السوسيولوجى فى مجال علم الاجتماع التنظيمى ؟

وقد أكد ألفن جولدنر A.W.Gouldner من قبل على أن النظرية السوسيولوچية تصاغ من خلال التطبيق العملى لواضعيها ، وتتشكل بواسطة الحياة التى يحيونها [١] ، وقد تبلور أهم مجهودات جولدنر فى فهم النظريات السوسيولوچية وواضعى تـــلك النظريات . فقـــد تساءل : لماذا اتخـــذ هذا العمـــل

(1) Alvin W. Gouldenr , The Coming Crisis of Western Sociology , (New Delhi Heinemann, 1971) PP 482 484

السوسيولوچى أو ذاك اتجاها معينا دون غيره ؟ ولماذا أكد على مشكلة اجتماعية معينة وتجاهل غيرها ؟ ولماذا ركز هذا العمل السوسيولوچى أو ذاك على أجزاء معينة من الحياة الاجتماعية وأهمل غيرها ؟ ولماذا ظهر هذا العمل بهذه الطريقة ولم يظهر بطريقة أخرى ؟ .

وعلى أى حال،فسوف أتناول قضية تأثير الايديولوچيا فى نظرية التنظيم المثارة فى هذا الفصل من خلال استعراض ثلاثة محاور رئيسية :

المحور الأول : كيف ظهر مصطلح الأيديولوچيا ؟ وكيف دخل الى المجال السوسيولوچى ؟ وما هى المضامين المختلفة التى إكتسبها المصطلح طوال التاريخ السوسيولوچى ؟

المحور الثانى : توضيح علاقة الأيديولوچيا بعلم الاجتماع الغربى . وذلك من خلال استعراض الأصول البيئية والمجتمعية لعلم الاجتماع الغربى - الأوربى والأمريكى - والتأكيد على السمات الأيديولوچية لهذا العلم .

المحور الثالث: هو توضيح علاقة الأيديولوچيا بنظرية التنظيم،ويمثل هذا المحور موضوع الدراسة الراهنة ككل ، ولكن فى هذا الفصل سوف أحاول التعرف على طبيعة التنظيم الغربى فى مرحلتى المنافسة الحرة والرأسمالية الاحتكارية . حيث أن السمات والملامح الخاصة التى تميز بها التنظيم الغربى فى هاتين المرحلتين قد أثرت تأثيرا مباشرا على محاولات التنظير فى ميدان علم الاجتماع التنظيمى فى الغرب الرأسمالى ، كما أنها شكلت الخلفية الثقافية والاقتصادية والاجتماعية التى انطلق منها المنظرون فى هذا المجال .

فقد تميز التنظيم فى مرحلة المنافسة الحرة بقيم وأولويات رأسمالية مثل الحفاظ على الملكية الخاصة لوسائل الانتاج ، والطبيعة الاستغلالية للعاملين فى هذا التنظيم ، وسيادة قيم الترشيد والانجاز .

أما في مرحلة الرأسمالية الاحتكارية ، فقد طرأت تغييرات عديدة على التنظيمات القائمة حيث ظهرت أجهزة ادارية تنظيمية جديدة ، وتأكد دور المديرين في الانتاج الرأسمالي وظهرت الحاجة الى الخبراء والمستشارين ، وانتشرت أيديولوچيا السعي وراء الربح أكثر من أي وقت مضى .

كما أنني سوف أشير في هذا المحور الى المدخل الماركسي - اللينيني لدراسة التنظيم وذلك لالقاء الضوء على الجانب الآخر لتأثير الأيديولوچيا في نظرية التنظيم .

أولا أصول الأيديولوجيا ومضامينها :

لقد شاع استخدام لفظة الأيديولوچيا ideology في الوقت الحاضر ، بشكل يجعل الكثير منا ينسى مدى حداثتها ومدى الغموض الذي يحيط بمعناها . وسوف تتضح لنا هاتان الحقيقتان من خلال تتبعنا التاريخي لاستخدام هذه اللفظة.

والحقيقة أن لفظة الأيديولوچيا قد ظهرت أثناء الثورة الفرنسية بين الليبراليين الذين اهتموا بأنساق الأفكار المعيارية ونقد المعايير المطلقة في محاولة من جانبهم لارساء وترسيخ الأهداف المثالية واحلالها محل الأهداف المادية للمجتمع[١] . وقد كان أول من صاغ لفظ الأيديولوجيا ، فيلسوف فرنسي هو ديتوت دوتراسي Destutt de Tracy ليشير به الى فكر جماعة من الفلاسفة الفرنسيين الثوريين بزعامة كوندياك Condillace. وقد سمى هؤلاء الفلاسفة أنفسهم الأيديولوچيين Les Idéologues واتخذوا المنطلقات الفكرية التالية :[٢]

---

(1) Graham C.Kinaoch,Ideology and contemporary Sociological Theory, (New Jersey:Prentice-Hall,INC ., 1981) P .4

(٢) محمد رجا عبد الرحمن الديريني ، مقدمته لترجمة كتاب : كارل كانهايم ، الأيديولوچيا واليوتوبيا : مقدمة في سوسيولوچيا المعرفة ، (الكويت : شركة المكتبات الكويتية ، اكتوبر ١٩٨٠) . ص ٤٥ .

أولا - ليس العقل مبدأ ميتافيزيقيا كونيا وثابتا ، وانما هو شكل من أشكال الفكر يتغير طبقا للتغيرات فى مصائر الجماعات . وقد رفض هؤلاء الفلاسفة الفكر الميتافيزيقى الذى كانت الطبقات الحاكمة المحافظة فى أوربا تبرر به وجودها وتربعها على عرش السلطة .

ثانيا - يجب أن تتم دراسة الأفكار على أساس معطيات العلوم الانسانية والنفسية وليس على أساس المفاهيم والمنطلقات الميتافيزيقية .

وهكذا فقد كانت الأيديولوچيا تمثل فى هذا الوقت علما جديدا مبتكرا هو علم الأفكار ، الذى كان الهدف منه وضع أساس للنظام السياسى والاجتماعى الجديد فى مواجهة النظام القديم غير العلمى . وقد طبق هذا العلم الجديد على الواقع المجتمعى مدخلا مضادا للميتافيزيقا وحاول خلق نظم علمية . وركز هذا العلم على تصحيح المفاهيم القديمة من أجل تطوير الاستدلال السليم واقامة دولة ونسق اجتماعى على أساس من الأيديولوچيا ، أى التحليل العلمى للأفكار بحثا عن النظام الطبيعى . وبهذه الطريقة نجد أن أنصار الجمهورية الفرنسية قد كافحوا لوضع وتطوير أساس علمى للمجتمع الثورى عن طريق كشف الأفكار الزائفة وفضحها ، وإقامة تخطيط سياسى رسمى للمجتمع الجديد (١) .

وقد طرأ تحول على معنى لفظ الأيديولوچيا خلال عهد نابليون ، عندما أصبحت الأيديولوچيا تكاد تعنى أى رأى ذى طابع ثورى ، بمعنى أى رأى مضاد لنابليون ذاته (٢) .

---

(1) G.C.Kineoch , op . Cit ., P.5 .

(٢) هنرى أيكن ، عصر الأيديولوچية ، ترجمة : فؤاد زكريا (القاهرة : مكتبة الانجلو المصرية ، ١٩٦٣) ص ٢٢ .

كما أن نابليون نفسه عندما وجد أن هذه المجموعة من الفلاسفة - أى الأيديولوچيين - تعارض تطلعاته الاستعمارية الامبريالية ، أطلق عليهم باحتقار اسم الأيديولوچيين ، وهكذا فان لفظة الأيديولوچيا قد اكتسبت معنا تحقيريا مثل كلمة " اللاعملى " واحتفظت به حتى اليوم (١) .

ويعتبر كارل ماركس K.Marx مؤسس النظرية الحديثة فى الأيديولوچيا . ويكمن اسهامه فى هذا الصدد فى فلسفته للتاريخ ، التى نظر فيها الى التاريخ بوصفه تاريخا للصراع الطبقى ، ويرى أن وضع الطبقات ومكانها فى المجتمع يتحدد في ضوء مراكزها فى العملية الانتاجية وقوتها الاجتماعية . وتعتمد قوتها على درجة تحكمها فى وسائل الانتاج ، وبمرور الوقت نجد أن الابتكارات والاختراعات التكنولوچية والاقتصادية للانسان تجعل العلاقات بين الطبقات الاجتماعية علاقات مطلقة ، ومن هنا تصبح الطبقة القوية على وعى بامكانياتها وتتحدى الطبقة الكبرى .

ويرى ماركس ، أنه فى جميع الأحيان وبدون استثناء ، تمزق العداوات والصراعات الطبقية المجتمع ، وتضفى هذا الصراعات على كل حقبة تاريخية طابعها المميز . وسوف يستمر هذا الوضع الى أن تقوم الثورة البروليتارية بالغاء جميع الطبقات .. وخلال هذه الصراعات يمثل البناء المادى للمجتمع ، والصراع اليومى من اجل الحياة ، والخبرات المباشرة للأفراد فى علاقاتهم الاقتصادية ، الدعامة الأساسية لتشكيل روح العصر (٢) .

---

(1) Karl Mannheim , Ideology and Utopia : An Introduction to the Sociology of Knowledge , (New York :H .,B.&C., 1936) P . 72 .

وقد ظهرت ترجمة حديثة لهذا الكتاب قام بها د . محمد رجا عبد الرحمن الديرينى : بكلية الآداب - جامعة الكويت ، مرجع سابق .

(2) Judith N. Shklar, (ed) Political Theory and Ideology, (New York : The Macmillan Company , 1966) P . 4 .

وطبقا للنظرية الماركسية نجد أن الطبقة المسيطرة على وسائل الانتاج داخل المجتمع الطبقى ، هى التى تسيطر على وسائل الانتاج الايديولوچى فى نفس الوقت . ويؤكد ماركس فى دراسته عن الأيديولوچيا الألمانية ان افكار الطبقة الحاكمة فى كل عصر ، هى التى تسود أو تصبح النموذج السائد داخل المجتمع ، وهذا يعنى أن الطبقة التى تتحكم فى القوى المادية ، تتحكم أيضا وفى نفس الوقت فى القوى العقلية . وهكذا تكون الأيديولوچيا ، مجموعة الأفكار والتصورات الواعية التى تكونها الطبقة الحاكمة عن الواقع ، والتى تتفق مع وضعها داخل المجتمع ومع مصالحها . واذا كانت الطبقة الكادحة عاجزة عن خلق فكر وأيديولوچيا خاصة بها ، او عاجزة عن الانتاج الفكرى والروحى نتيجة لاغترابها وانفصالها عن وسائل الانتاج ، فانها سوف تمتص بالضرورة أيديولوچيا الطبقة الحاكمة [١] .

وبهذا المعنى فان الأيديولوچيا كما طورها ماركس تمثل أفكارا زائفة فيما يتعلق بالواقع طالما أنها تعكس مصالح لطبقات معينة ، وتصبح عاملا محددا للوجود الانسانى . وقد جعلت هذه الأيديولوچيا الوعى سلبيا وزائفا ، وخلقت عشوائية اجتماعية وحتمية . وفى مثل هذا الموقف نجد الوعى - أى الأيديولوچيا - يحدد الكائن الاجتماعى ويقيده ، ويؤدى الى الاغتراب فى ظل نظام غير رشيد تحدده الضرورة المادية اللاشعورية . ونتيجة لذلك فان خلق النظام الرشيد يتطلب التحرر من هذه الحتمية المادية للادراك والوعى الاجتماعى ، والاتجاه نحو النتاج الواعى للحياة الاجتماعية والارتفاع فوق الوجود وتخطى الاغتراب .

---

(١) نبيل محمد السمالوطى ، الايديولوچيا وأزمة علم الاجتماع المعاصر : دراسة تحليلية للمشكلات النظرية والمنهجية (الاسكندرية : الهيئة المصرية العامة للكتاب ، ١٩٧٥) : ٢٠٩ .

وفي رأي ماركس وانجلز أن علاقات الأفراد وأفكارهم عندما تصاغ فى قوالب أيديولوچية ، تظهر كالصورة المقلوبة ، أى أن الأيديولوچيا والفلسفة تتجهان الى عرض الافكار ذاتها كأنها قوى متحكمة قادرة على توجيه وتحديد العلاقات السياسية والاقتصادية بين الأفراد . والصورة التى تعرض بها القضايا الأيديولوچية تخفى مضمونها الحقيقى وهى فى واقع الأمر لاتعدوأن تكون مظهرا للتضليل اللغوى اللازم للدعوة الى أية نظرية الأيديولوچية . والواقع أن الأيديولوچيات فى نظر ماركس انما هى انعكاسات أو أصداء لقوى متحكمة تقوم هى ذاتها بالمهمة الرئيسية في احداث أى تغيير اجتماعى حقيقى . ويطلق ماركس على هذه العلل التنفيذية أو الفاعلة للتغيير الاجتماعى اسم العلل المادية ، وذلك ايضاحا للتقابل بينها وبين نواتجها العرضية الأيديولوچية [١] .

وهكذا جاءت معالجة ماركس للأيديولوچيا من خلال تتبعه لتاريخ الصراعات الطبقية فى المجتمعات الرأسمالية . والحقيقة أن ماركس لم يقدم تعريفا واحدا للأيديولوچيا وانما قدم تعريفات متعددة لها ، فأحيانا يعرفها بأنها نتاج فكرى للطبقة الحاكمة بمعنى أنها مجموع الافكار والتصورات الواعية التى تنتجها الطبقة الحاكمة عن الواقع المجتمعى المعايش والتى تتفق ووضعها ومصالحها الخاصة . ويعرفها فى أحيان أخرى بأنها وعى زائف وأفكار زائفة من جانب العامة تتعلق بالواقع وتعكس مصالح خاصة لطبقات معينة مسيطرة . وعلى أى حال فقد وسع ماركس من مفهوم الأيديولوچيا بالدرجة التى يمكن ان يستوعب معها التاريخ الانسانى بأكمله .

واذا ما تركنا المعالجة الماركسية لمفهوم الأيديولوجيا جانبا ،وتصفحنا أوراق تاريخ الفكر السوسيولوچى لطالعتنا على الفور محاولة كارل مانهايم K.Mannheim

---

(١) هنرى أيكن ، عصر الأيديولوچية ، مرجع سابق ، ص : ٢٤ .

الجادة لتحليل هذا المفهوم وذلك فى مؤلفه الشهير " الأيديولوچيا واليوتوبيا "[1].

يرى مانهايم أن نقطة البداية فى تحليل مفهوم الأيديولوچيا هى محاولة التخلص من الشوائب والظلال المختلفة التى تحيط بمعناه . ويؤكد أن الكشف الدقيق لأوجه الأختلاف والتباين فى معانى المفهوم كما هو مستخدم اليوم ، يمهد الطريق لتحليل المفهوم سوسيولوچيا وتاريخيا ، وسوف يوضح مثل هذا التحليل معنيين متمايزين لمفهوم الأيديولوچيا ، معنى جزئى ومعنى كلى عام .

يشير المعنى الجزئى للأيديولوچيا الى التشكك فى الأفكار والتصورات التى يقدمها الخصم أو الشخص الآخر ، فهذه الأفكار والتصورات تعتبر أقنعة واعية - بدرجات متفاوتة - لطبيعة الموقف الحقيقة. . وتتراوح هذه التحريفات والتزييفات بين الأكاذيب المقصودة المدركة وشبه المدركة والتمويهات الخفية ، وتتراوح أيضا بين المحاولات المحسوبة والمدروسة لخداع الآخرين أو خداع النفس ، وتتجلى خصوصية هذا المعنى بوضوح عند مقارنته بالمعنى الكلى العام ، الذى يشير الى أيديولوچيا إحدى الحقب التاريخية أو الى ايديولوچيا جماعة تاريخية - اجتماعية ، عندما نهتم بخصائص وتركيب البناء الكلى للفكر فى هذه الحقبة التاريخية أو لتلك الجماعة .

ويرى مانهايم أن هناك عنصرا مشتركا فى هذين المعنيين يكمن فى الحقيقة التى مؤداها انه لا أحد يعتمد على ما يقوله الخصم او الطرف الآخر لكى يصل الى فهم المعنى الحقيقى لما يقال وفهم نية القائل . ويتناول المعنيان الموضوع سواء أكان فردا ام جماعة ثم ينتقلان الى فهم ما يعبر عنه المنهج او الطريقة غير المباشرة لتحليل الظروف الاجتماعية للفرد أو لجماعته ، وتعتبر الأفكار التى يعبر

(1) K. Mannheim , Op . Cit., PP.55- 64 .

عنها الفرد وظائف لوجوده ، وهذا يعنى أن الآراء والحقائق وأنساق الأفكار لاتؤخذ حسب قيمتها الظاهرة وانما يجب تفسيرها فى ضوء حياة أو وضع الشخص Life Situation. وهذا يعنى بالتالى أن الموقف المعيشى للشخص يؤثر على آرائه وتصوراته وتفسيراته .

وبعد أن أوضح كارل مانهايم العنصر المشترك فى المعنيين ، تناول أوجه الاختلاف الجوهرية بينهما ، وقد حصر الاختلافات فى ثلاثة على النحو التالى :

أولا - بينما يشير المعنى الجزئى للأيديولوچيا الى جانب من آراء وتأكيدات الخصم على أنها أيديولوچيات - بالنسبة لمحتواها على الأقل - نجد أن المعنى الكلى يشك فى نظرة الخصم الى العالم بأسره بما فى ذلك مجموعة المفاهيم التى يستخدمها ويحاول أن يفهمها على اعتبارها ثمرة للحياة الجماعية التى يشارك فيها .

ثانيا- يحلل المعنى الجزئى للأيديولوچيا الأفكار على مستوى سيكولوچى خالص. أما بالنسبة للمعنى الكلى فالوضع يختلف ، فعندما ننسب الى حقبة تاريخية عالما فكريا واحدا وننسب الى أنفسنا عالما فكريا آخر ، أو اذا كانت طبقة اجتماعية محددة تاريخيا تفكر باستخدام مقولات تختلف عن مقولاتنا ، فنحن لانشير بذلك الى حالات خاصة منفردة للمضمون الفكرى وانما نشير فى الحقيقة الى أنساق فكرية متمايزة ومتباينة فى أسسها ، والى أنماط مختلفة من التجربة والتفسير .

ثالثا - استنادا الى ما قيل فى ثانيا ، فان المعنى الجزئى للأيديولوچيا يعالج سيكولوچية المصالح والاهتمامات ، بينما يستخدم المعنى الكلى تحليلا وظيفيا صوريا Formal Functional بدون أى اشارة الى الدوافع ، ويقتصر على الوصف الموضوعى للاختلافات البنائية بين العقول التى توجد في الطبقات الاجتماعية المختلفة .

ويرى مانهايم أنه طالما لايبتعد المعنى الخاص أو الجزئى للأيديولوچيا عن المستوى السيكولوچى ، فان نقطة البدء فى مثل هذه التحليلات هى " الفرد " وهذا يحدث أيضا عندما نتعامل مع الجماعات لأن كل الظواهر السيكولوچية يجب ربطها بعقول الأفراد . أما مفهوم أيديولوچيا الجماعة فيوجد فى الغالب فى حديث عامة الناس . ووجود الجماعة بهذا المعنى يمكن أن يعنى أن جماعة الاشخاص - سواء فى رد فعلهم الفورى تجاه موقف معين أو نتيجة للتفاعل السيكولوچى المباشر - يكون رد فعلهم متماثل . وتبعا لذلك ومع وجود نفس الموقف الاجتماعى فانهم يتعرضون لنفس الأوهام والخداعات .

ويعتقد مانهايم أنه اذا اقتصرنا فى ملاحظاتنا على العمليات الفكرية التى تحدث داخل الفرد واعتبرنا الحامل الممكن الوحيد للأيديولوچيات ، فلن ندرك بناء العالم الفكرى فى كليته وهو الذى يرتبط بجماعة اجتماعية فى موقف اجتماعى وتاريخى معين ، على الرغم من أن هذا العالم الفكرى ككل لايمكن أن يتأتى الى الوجود بدون الخبرات والتجارب والاستجابات الخلاقة للأفراد .

وهكذا جاءت معالجة مانهايم التحليلية لمفهوم الأيديولوچيا ، معالجة إجرائية ربطها بتحليله لسوسيولوچيا المعرفة . وبرغم رفضه للاتجاه الماركسى فى تحليل الأيديولوچيا ، الا أنه قد تأثر بهذا الاتجاه . واذا كان مانهايم قد ميز بين نوعين او معنيين للأيديولوچيا ، فانه قد أكد على المعنى الكلى فى محاولته للتعرف على البناء الفكرى للعالم الانسانى فى كليته وهو البناء الذي يرتبط بالواقع المجتمعى وبالسياق التاريخى للبشرية كلها .

وفى السنوات القليلة الماضية ، ومع التطور العلمى والتكنولوچى المعاصر ، ظهرت محاولات حديثة لتحليل الأيديولوچيا . فقد قام هابرماس Habermas بتحليل التكنولوچيا والعلم كأيديولوچيا . ومن خلال تركيزه على ترشيد المجتمع

في ضوء تنظيم العلم والتكنولوچيا ، يلخص التبريرات المعاصرة للسيطرة الرأسمالية على أنها أيديولوچيا.وفى الرأسمالية يصبح العلم نقدا للأيديولوچيا بينما يزداد تدخل الدولة فى التحييد السياسى Political neutralization بواسطة التكنولوچيا وتجريد الجماهير من الوعى السياسى وتقليل العداوات والصراعات الطبقية . وتعمل السيطرة الثقافية – من خلال النموذج العلمى – على احلال الفهم الذاتى محل التجسيد الذاتى Self - Reification باستخدام مقولات الأنساق مثل العمل الرشيد الهادف والسلوك التوافقى التكيفى . وتستوعب هذه العمليات الفعل الإتصالى ، بينما أصبح كل من العلم والتكنولوچيا أيديولوچيا بديلة للأيديولوچيات البورجوازية المنهارة .

وأصبح الوعى التكنوقراطى Technocratic Consciousness هو الايديولوچيا الجديدة (*) ، والعامل الموازن بين الواقع المجتمعى وتحليل الانساق ، واحداث الادراك والوعى الزائف وبالتالى الحتمية الاجتماعية (١) .

ويعلق داميكو D'Amico على الطرق التى تستخدمها الرأسمالية لتجعل من التجريد والانعزال والمعالجة الكمية ، قوانين اجتماعية حتمية ومسلم بها . ويشير داميكو هنا الى رأى بود ريلارد Baudrillard عن الايديولوچيا كعملية كاملة لاختزال وتجريد المادة الرمزية فى الشكل ، اى اختزال الواقع الخارجى والنزول به الى مستوى الأشكال التجريدية البسيطة .

وهو يستنتج من ذلك أن الرأسمالية تركز على الهدف من خلال تحرير الطاقة الانتاجية ، ولكن هذه الطاقة تخضع فى نفس الوقت لقيود مستمرة من التجريد والخصوصية تتكامل باستمرار فى علاقات تبادلية بشكل التجارة . ونتيجة لذلك

(*) سوف نهتم بهذه النقطة تفصيلا فى الفصل الخامس من هذه الدراسة .

(1) G. C. Kinloch, Op. Cit., P. 6

فان عمليات التجريد والخصوصية - وهي العناصر الرئيسية في الأيديولوجيا الرأسمالية - تقلل من الأهمية السياسية للضبط والسيطرة او التحكم في الطاقة الانتاجية (١) .

وقد عالج ألفن جولدنر A.Gouldner العلاقة بين الأيديولوجيا وعلم الاجتماع في كتابه الازمة المقبلة لعلم الاجتماع الغربي ، وفي مقالته " الجانب الجدلي في الأيديولوجيا "، ويرى أنه من الضروري أن نفهم الايديولوجيا وندرسها لكي نفهم علم الاجتماع ونستوعبه بصورة أفضل ونربط بينه وبين منطقة ومبرراته (٢) .

وتعتبر الأيديولوجيا من وجهة نظر جولدنر نسقا فكريا علمانيا وهي نسق عقلاني أيضا . ويرى أن الايديولوجيا ليست مجرد نسق فكري نظري يمكنه الدفاع عن المعاني والأفكار بشكل عقلاني فحسب بل أنها ترتبط بالممارسة أيضا .

وعلى أي حال ، فان البعد الأساسي للأيديولوجيا هو طريقة قصر الأفكار على مصالح طبقية معينة وتحديد أو تقييد الكائن الاجتماعي ، وتتضمن الايديولوجيات الرأسمالية المسيطرة - وهي الافكار المفروضة في ظل ظروف اقتصادية معينة - الوعي التكنوقراطي وعمليات التجريد والتخصيص . والكلمة الأخيرة هي أن الأيديولوجيا تمثل فرض وضع مادي معين من جانب جماعة الصفوة والتي توازن الواقع الاجتماعي مع خصائص النسق الاقتصادي الخاص به من خلال تجريدات معينة ، ومن ثم تظهر الأنماط الزائفة او المحدودة للادراك والوعي مسببة الاغتراب والحتمية الاجتماعية (٣) .

---

(1) Ibid , P . 6 .

(2) Margaret M.Poloma,Contemporary Sociological Theory . (NewYork Macmillan Publishing Co., INC .,1979) PP,261 - 262 .

(3) G.C.Kinloch . Op.Cit ., P . 6 .

وهكذا يتضح من تتبعنا السابق لأصول الأيديولوچيا ومضامينها المختلفة ، ان مضمون هذا المصطلح قد تأثر بالتطور الاجتماعى والاقتصادى والسياسى للمجتمعات . فبعد أن كان ينظر الى الأيديولوچيا على أنها علما جديدا ومبتكرا للأفكار ، يبحث فى خصائص ويركز على التحليل العلمى لها ، ويهدف الى ارساء أساس علمى جديد للنظام السياسى والاجتماعى فى مواجهة النظام القديم غير العلمى ، جاء القرن التاسع عشر بثوراته الاجتماعيه وبنشاطه الأيديولوچى الشديد ، وأحدث تغييرات وتعديلات على مفهوم الأيديولوچيا فنجد كارل ماركس يعتبرها نتاجا فكريا عن وعى من جانب الطبقة الحاكمة يتفق مع وضعها ومصالحها الخاصة ، وتمثل فى نفس الوقت أفكارا زائفة من جانب جماهير الشعب العامل . أما فى أيامنا هذه فينظر الى الأيديولوچيا باعتبارها مجموعة التبريرات المعاصرة لسيطرة الطبقة الحاكمة فى ظل العلم والتكنولوچيا .

وعلى أى حال . فسوف أعتبر الأيديولوچيا هنا : **مجموعة الآراء والأفكار والتصورات المتطورة أبدا والتى تكون انعكاسا لوعى الطبقة المسيطرة فى مجتمع ما ، بوضعها وبمصالحها ، والتى تؤثر على محاولات التنظير فى علم الاجتماع وبخاصة فى مجال نظرية التنظيم .**

وأود هنا وقبل الانتقال الى معالجة نقطة أخرى فى هذا الفصل ، أن أشير اشارة سريعة الى وظيفة الرجل الأيديولوچى ووظيفة الأيديولوچيا فى المجتمع .

فوظيفة الرجل الأيديولوچى تتمثل فى صياغة وتشكيل المواقف الاخلاقية والسياسية لأفراد المجتمع ، لصالح مؤسسة أو هيئة او طبقة معينة سواء كانت محافظة أو ثورية . وتعتبر كلمات مثل العقل او الرشد أو ما شابه ذلك ، من الكلمات المقنعة فى هذا المجال . فهذه الكلمات تجعل الافراد يوافقون على أى

شئ تنطبق عليه . وتكتسب الكلمات قوتها هذه من الاستخدام المعيارى الذى يمكن ان تسهم هذه الكلمات من خلاله فى تحديد عمليات التعريف والاشارة او الاستنتاج والتنظير والملاحظة التى نفهم بها طبيعتها ونتحكم فيها - أى فى الكلمات - لصالحنا (١) .

وتتناول الأيديولوچيا مسائل وقضايا ذات أهمية كبرى . ومن هذه القضايا : ما اذا كانت الأفكار العلمية والدينية والسياسية والأخلاقية تعتبر نتاجا مباشرا للأوضاع الاجتماعية ، وما الذى يساهم به المفكرون كأفراد فى تاريخ الافكار ؟ وهل يعبرون عن الخبرات والتجارب الشخصية والانعكاسات التأملية ؟ ام يشيرون الى العقل الجمعى ؟ وما هى الجماعات الهامة التى تأخذ وضعا فكريا منهجيا ؟ وهل الفلسفات السياسية جزاء أساسيا من التاريخ الاجتماعى ، أم أنها مجرد ظلال باهتة أم أنها مجموعة من الخبرات التاريخية لايستطيع الكتاب التعرف عليها ؟ وهل الأفكار تشكل الافعال والاحداث ام أنها مجرد تبريرات لهذه الدوافع الأساسية ؟ ومـا هى نوع الدوافـع الاجتماعية اللاشعورية المؤثرة هنا ؟ (٢) .

ويرى البعض ان للأيديولوچيات وظائف ظاهرة ووظائف كامنة فى المجتمع . تتمثل الوظائف الظاهرة فى النتائج الموضوعية التى تساهم فى تكيف النسق وهو التكيف الذى يسعى لتحقيقه المشتركون فيه . أما الوظائف الكامنة فهى الوظائف غير المقصودة او غير المعروفة . ويعتبر هذا التمييز هاما لأى تفسير وظيفى منهجى للأيديولوچيا . ويقال بصفـة عامة أن الايديولوچيات فـى المدرسة

---

(1) Patrick Corbett, Ideologyes , (London : Hutchin Son & Co. LTD .,1965)P.138

(2) Judith N.Shklar(ed.) , Political Theory and Ideology , Op . Cit ., P 2 .

الوظيفية لها وظيفتان . فهذه الايديولوجيات تخدم مصلحة قائد حركة أو رئيس دولة ، كما تساعد الشخص العادى على التكيف مع عالمه عن طريق تحديد مكان محدد فى هذا العالم وفى كلتا الحالتين نجد أن هذه الوظائف للأيديولوچيا تعتبر كامنة (١) .

ولكن الحقيقة أن النظريات الوظيفية التى تعالج الأيديولوچيات تستند الى مجموعة من الفروض المبهمة :

فهناك أولا : الفرض القائل بأن كل أعضاء الطبقة أو الأمة يتصورون أنفسهم كأعضاء فى هذه الطبقة.واذا أردنا أن نتحدث عن أيديولوچيات الناس التى تخدم مصالحهم ، فعلينا أن نتأكد أولا أنهم يفهمون مصالحهم بالطريقة التى نفهمها .

وهناك ثانيا : مشكلة تتعلق بالمصلحة العامة للطبقة . فمصالح عمال شركة للسيارات مثلا ربما لاتتطابق مع مصالح الطبقة العاملة ككل ، وربما لاتتوافق مصالح العمال البريطانيين مع مصالح العمال اليابانيين . وفى مثل هذه الحالات فان أيديولوچية الطبقة لن تكون أيديولوچيتهم .

وثالثا : ربما لايستطيع أعضاء الطبقة الاتفاق على جوهر مصلحتهم المشتركة على الرغم من رغبتهم فى هذا . فالأمريكيون السود مثلا لايتفقون على كيفية تحقيق مصلحتهم العامة . ولذلك توجد أيديولوچيات وحركات متصارعة تدعى كل واحدة منها أنها تمثل أيديولوچية السود .

---

(1) H . M.Drucker . The political Uses of Ideology . (London : Macmillan Press LTD, 1974) PP 44-45

وهكذا ، ولكل هذه الأسباب ، يجب أن نتحدث عن وظيفة احدى الأيديولوجيات بحذر شديد . ويبدو أن الوضع يكون معقولا - فى رأى دروكر - عند تطبيقه على الجماعات الكبرى على مدى فترات طويلة من التاريخ . ولذلك فان الحديث عن الظواهر التاريخية الكبرى مثل الثورة البورجوازية أو الحركة البروليتارية أو الامبريالية ، هذا الحديث يكون منطقيا ومعقولا (١) .

وعلى أى حال، فان الأيديولوجيات الكبرى للمجتمع الطبقى تكون قادرة على القيام بمهمتين :

الأولى : أنها تعبر عن المصالح الاجتماعية للطبقة الحاكمة فى المجتمع ، ويجب أن تعمل على خلق نمط للفكر والشعور يؤكد على أن لهذه الطبقة الفضل في المحافظة على النظم الرئيسية والعلاقات داخل البناء الاجتماعى .

ثانيا : أنها فى نفس الوقت قادرة على التكيف مع أفكار العامة وجماهير الشعب (٢) .

وقد عبّرت الأيديولوجيات البورجوازية عن مصالح الرأسماليين .حيث بررت الربح والمصلحة ، وأوضحت السبب فى اعطاء صاحب أدوات الانتاج الحق فى الاستحواذ على نتاج هذه الادوات ، والسبب فى أنه ليس للعامل الحق فى أن يطالب المالك الا بالاجور المتعاقد عليها . كما حافظت هذه الأيديولوجيات على مجال المشروع الخاص ، حيث جعلت وضع هذا المشروع مرتبطا بدورها المحدود . كما عملت على حماية حقوق أصحاب العمل فى استخدام العمال وتسريحهم . وفسرت هذه الأيديولوجيات السبب فى قدرة المالك على تشغيل مصنعه لفترة كاملة أو اغلاقه حسبما يتراءى له (٣) .

---

(1) Ibid ., P . 46 .
(2) J . Burnham , The Managerial Revolution , (Indiana University Press ,1960)P.186 .
(3) Ibid ., P . 187 .

كما ضمنت هذه الأيديولوجيات حق الملاك فى أن يقيموا مصانع او ان يشتروا ويبيعوا حسب اختيارهم وأن يضعوا المال فى بنك أو أن يظل سائلا أو فى شكل سندات حسبما يلائمهم الوضع.وطالما أن هذه الأيديولوجيات قد تطورت عن هذه المفاهيم ، فهى نتيجة لذلك لم تخضع للمساءلة وبالتالى فان بناء المجتمع الرأسمالى كان مؤمنا عليه بشكل كاف ومعقول . وفى نفس الوقت كانت هذه الأيديولوجيات قادرة على كسب قبول وحماس عامة الناس .

ثانيا – الأيديولوجيا والنظرية السوسيولوجية الغربية :

لايمكننا فى دراستنا الراهنة أن نتوسع فى الكلام عن تأثير الأيديولوجيا فى اتجاهات التنظير فى علم الاجتماع الغربى ، وذلك لأنها قضية على جانب كبير من الاهمية والخطورة وتحتاج الى مؤلفات ضخمة وبحوث متخصصة . وهذا ماحدث بالفعل من جانب بعض الباحثين فى علم الاجتماع (*) .

ولكننى سوف أحاول هنا مجرد التعرف على هذا التأثير من خلال الاشارة الى الاصول البيئية والاجتماعية لعلم الاجتماع الغربى بفرعيه الاوربى والأمريكى ، ثم أوضح اوجه النقد التى تشير الى السمات الايديولوجية لهذا العلم وعلاقته بالايديولوجيا البورجوازية .

(*) ويزخر تراث علم الاجتماع بالعديد من المؤلفات والكتابات التى تناولت تأثير الأيديولوجيا فى علم الإجتماع ، ومنها على سبيل المثال :

1- Robert Nisbet , **The sociological Tradition** , (New York :Basic Books , 1966) .

2- Irving M.Zeitlin , **Ideology and the Development of Sociological Theory** . (New Delhi , Prentice - Hall of India . 1969) .

3- Alvin W.Gouldner . **The Coming Crisis of western Sociology** , (New Delhi : Heinemann , 1971) .

4- Graham C.Kinloch .**Ideology . and Contemporary Sociological Theory** , (New Jersey : Prentice-Hall,INC ., 1981)

(١) الاصول البيئية والمجتمعية لعلم الاجتماع الغربى :

لقد جاءت نشأة علم الاجتماع فى فرنسا على يد أوجست كونتA. Comte ايام الثورة الفرنسية(*)تلك الايام التى وصلت فيها بلاده الى أقصى درجات الفوضى والانهيار فى كافة مجالات الحياة سـواء السياسية أو الاقتصادية او الاجتماعية.

ورأى كونت أن جذور المشكلة تكمن فى انهيار الأخلاق ، وفى استخدام الاسلوب الدينى والفلسفة فى التفكير .واعتقد انه لاسبيل الى الاصلاح بغير تعميم أسلوب التفكير العلمى الوضعى . ومن هنا انبثق العلم الجديد ، علم الاجتماع الذى سوف يحافظ على القديم وذلك من خلال محاولة التطبيق العلمى للنظام الاجتماعى القديم على النسق الاقتصادى الحديث .

ويرى كونت انه ينبغى على العلم الجديد - اى علم الاجتماع - ان يرتبط بحقائق النظام الاجتماعى القائم . وعلى الرغم ان كونت لم يرفض الحاجة الى الاصلاح والتحسين ، فانه يستبعد اية حركة ترمى الى قلب هذا النظام او نفيه . ونتيجة لذلك فان الاتجاه الفكرى لعلم الاجتماع الوضعى ينبغى أن يكون دفاعيا تبريريا (١)، كما أن حركة المجتمع تخضع بالضرورة لقوانين فيزيائية طبيعية لاتتغير ولا يحكمها اى نوع من الارادة . وهكذا فان رفض الوضعية للميتافيزيقا قد اقترن برفض لادعاء الانسان أنه قادر على تغيير نظمه الاجتماعية واعادة تنظيمها وفقا لارادته العاقلة .

وقد وضع كونـــت على عاتق علم الاجتماع مهمة ضمان نشر تعاليم تقول أن

(*) والحقيقة ان المفكر العربى ابن خلدون كان اول من دعا الى علم لدراسة المجتمع وقد سماه علم العمران البشرى .

(١) هربرت ماركيوز ، العقل والثورة : هيجل ونشأة النظرية الاجتماعية ، ترجمة : فؤاد زكريا ، (القاهرة : الهيئة المصرية العامة للكتاب ١٩٧٩) ص ٣١٢ .

للمجتمع نظاما طبيعيا ثابتا ينبغى أن تخضع له ارادة الانسان . ولابد أن تؤدى الموافقة على مبدأ القوانين الثابتة فى المجتمع ، الى اعداد الناس للنظام وطاعة النظام القائم وتشجع على استسلامهم له . والواقع أن لفظ الاستسلام لفظ رئيسى فى كتابات كونت ، ويستمد مباشرة من قبول قوانين اجتماعية ثابتة لاتتغير [١].

ومن ناحية أخرى ، فان حلول الملاحظة محل التأمل فى علم الاجتماع عند كونت ، يعنى تأكيد النظام بدلا من اى خروج عليه ، وهو يعنى سلطة القوانين الطبيعية بدلا من الفعل الحر ، والتآزر بدلا من اختلال النظام . وعلى أية حال فان وضعية كونت أكدت النظام القائم وجعلت من ذلك اساسا لانكار الحاجة الى تشييد نظام جديد .وليس معنى ذلك انها استبعدت الاصلاح والتغيير بل ان الامر على عكس ذلك اذ كانت فكرة التقدم تحتل مكانة هامة فى علم الاجتماع عند كونت ، ولكن كانت قوانين التقدم جزءاً من جهاز النظام القائم ، بحيث كان هذا الأخير يتقدم بهدوء الى مرحلة أعلى دون ان يكون من الضرورى هدمه أولا [٢].

وقد أكد روبرت نيسبت R. Nisbet أن علم الاجتماع الاوروبى قد ظهر وتطور اساسا استجابة لانهيار النظام التقليدى فى اوائل القرن التاسع عشر ، والذى حدث نتيجة لحركة التصنيع والديمقراطية الثورية ، فقد ألقت حركة التصنيع الضوء على ظروف العمل وتغيرات الملكية والتكنولوجيا والمصنع . أما الديمقراطية الثورية فكانت تهدف الى التحرر والمساواه والنزعة العقلانية والترشيد .

ووفقا لنيسبت فان هاتين الثورتين - التصنيع والديمقراطية - قد جسدتا عمليات التفرد او الفردية بمعنى انفصال الافراد عن البيئة الاجتماعية ، والتجريد بمعنى اضفاء الصبغة العلمانية على القيـم التاريخية ، والتعميم بمعنى التمسك

(١) نفس المرجع ، ص ٣١٥ .
(٢) نفس المرجع ، ص ٣١٨ .

بالاتجاهات الدولية والعالمية فى النظام وليس الاقتصار على المحلية (١) .

وقد ظهر علم الاجتماع فى هذا السياق كجزء من رد الفعل الفلسفى المحافظ فى مواجهة النزعات الفكرية والفردية والعقلانية . وأكد على أهمية المجتمع المحلى اى الروابط الاجتماعية ، والسلطة اى الشرعية،والمكان اى الوضع الفردى فى التسلسل الهرمى ، والقيم الروحية غير النفعية والاغتراب . فمثل هذه المفاهيم تعكس الاتجاه الفلسفى المحافظ العام لتلك الحقبة التاريخية .

وينظر شاو Shaw الى علم الاجتماع على أنه أيديولوچيا بورجوازية بمعنى أنه رد فعل او معارضة فكرية لثورة الطبقة العاملة وتطور الرأسمالية الفردية ، والذى يعتبر النسق الاقتصادى أحد المسلمات ، ويحاول المحافظة على النمط الرأسمالى بواسطة التبريبر العلمى للنسق الاجتماعى العام ، ووفقا لشاو Shaw فان علم الاجتماع يمثل استجابة أيديولوچية وفكرية لكل الصراعات السياسية والاجتماعية الكبرى التى حدثت فى المائتى عام الماضية (١) .

على أي حال ، يمكن تعريف علم الاجتماع الأوروبى بأنه رد فعل محافظ من جانب مفكرى عصر الاستنارة تجاه الانهيار السياسيى والاقتصادى للمجتمع الاقطاعى التقليدى ، واضفاء سمة الشرعية على النظام الاجتماعى القائم على الصالح العام وذلك من خلال التبرير العلمى والوضعى له . ويصبح المجتمع متجسد علمياً ويمثل التبرير الايديولوچى للسيطرة الاجتماعية فى اطار النظام السوسيو - الاقتصادى الجديد . وكان علم الاجتماع يناصر المجتمع الهرمى ويدافع عن الطبقات المختلفة فى اطاره ، ونتيجة لذلك لم يستطع علم الاجتماع الاوربى مقاومة الاتجاه المحافظ الذى كان مسيطرا عليه ومسا زال حيث ان علم

---

(1) G . C . Kinloch , Op . Cit ., PP . 32 - 33
(2) Ibid ., P . 33 .

الاجتماع ، كعلم للمجتمع قد ظهر كتبرير جديد للبورجوازية وللاتجاه الفكرى المحافظ .

وانتقل علم الاجتماع الاوربى الى امريكا . وتأثر المجتمع الامريكى بأعمال كونت وسبنسر وفيبر ود وركايم على وجه الخصوص فى التسعينات من القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين ، أثناء الحرب الاهلية والفترات الصناعية المبكرة . وتعكس أعمال المنظرين الامريكيين الاوائل مثل وارد Ward وسمنر Sumner وجيد نجز Giddings ، التركيز الشديد على الداروينية الاجتماعية والايمان بالقانون الطبيعى والتغير الاجتماعى التقدمى والاصلاح الاجتماعى والمفهوم الفردى للمجتمع [1] .

وكان المنظرون الامريكيون الاوائل يبحثون عن القوانين العلمية للسلوك ، ويحاولون بلورة التغير الاجتماعى كتطور اجتماعى تقدمى ، وقد ركزوا على التدخل بهدف الاصلاح والتحسين كاسهام فى التطور التقدمى ، ونظروا الى الظواهر المجتمعية على أنها انعكاسات للدوافع الفردية والسلوك . والواقع أن كل هذه المظاهر جاءت مصاحبة لارتباط علم الاجتماع الامريكى بحركات الاصلاح وأنشطة التحسين فى النصف الأخير من القرن التاسع عشر [2] .

فكانت حركة العلم الاجتماعيـة فى اواخر القرن التاسـع عشر ، محـاولة لتطبيق العلم على المشكلات الاجتماعية دون اللجوء الى الاساليب السياسية الصريحة . وقد حاول اعضاء هذه الحركة باختصار ان يحولوا متاعب افراد الطبقة الدنيا الى قضايا ترتبط بالطبقة الوسطى . وفى العقود الاولى من القرن العشرين

---

(1) Ibid ., P . 34 .

(2) C. Wright Mills , The Sociological Imagination , (New York : Penguin Boo;s , 1977) , P . 96 .

شقت هذه الحركة طريقا لها ولم تبــق حاملــة لأية ايديولوچيا تخص طبقة متوسطة في مجال الاصلاح ، وتحول اهتمامها بالرفاهية الى اهتمامات محدودة بالدراسة الاجتماعية والمؤسسات الخيرية ورعاية الطفل والاصلاح والتقويم فى السجون . وهكذا فقد انقسم علم الاجتماع الاصلاحى فى امريكا الى تخصصات اكاديمية وأنشطة نظامية للرفاهية ، ولكن لايعنى هذا الانقسام أن التخصصات الاكاديمية اصبحت بعيدة عن الاخلاق ومتحررة قيميا وتصطبغ بالطابع العلمى الخالص (١) .

واذا كان علم الاجتماع الامريكى قد تأثر منذ البداية بحركات الاصلاح الاجتماعى ، فانه قد تأثر فى الوقت عينه بالنزعة الليبرالية Liberalism حيث اصبح الاتجاه الليبرالى هو المؤشر العام - من الناحية السياسية - لكل دراسة اجتماعية ، ومصدرا للايديولوچيا الامريكية (*) . وذلك نتيجة للظروف التاريخية التى تمثلت فى اختفاء وتلاشى النظام الاقطاعى وظهور الدعامة والركيزة الارستقراطية لمواجهة جماعات الصفوة المضادة للاتجاه الرأسمالى .

---

(١) Ibid ., P . 96.

(*) لقد اشار ويلسون H.Wilson حديثا الى مكونات الايديولوچيا الامريكية ، حيث يرى ان هذه الأيديولوچيا تتكون من العناصر التالية :-

١- الاساس الامبيريقى الذى يظهر واضحا فى الفترات الليبرالية ، والذى يمتد الى كل النشاط الفكرى .

٢- الاهتمام المتزايد بجمع المعرفة والذى اخذ شكل الملاحظات البناءة والتى لها تطبيق عملى ملائم .

٣- الالتزام الزائف بالموضوعية وذلك فى حالة عدم وجود الموضوع الجدير بالاهتمام ، وهى الموضوعية المستخلصة من النزعة العملية العقلانية مع بقاء الفكرة التأملية عن الحياد ، بالاضافة الى الشك والتحرر من القيم والمصالح .

٤- النظر الى العمليات السياسية والاجتماعية كنتاج للدوافع واسلوب المحاولة والخطأ الذى يهتم بالقوانين او الاساليب الاجرائية فى حد ذاتها ، بالاضافة الى الميل نحو الوضع الاصلاحى تجاه التغير الاجتماعى الذى يعتبر مجموعة من الانشطة يتم القيام بها فى اطار قواعد " المباراه " التى تتنافس فيها المعرفة السياسية والسوسيولوچية . =/=

وبصفة عامة نجد أن النزعة الليبرالية قد افادت علم الاجتماع فى أمريكا ، فعلى خلاف الاسلاف الاوربيين ، كان علماء الاجتماع الامريكيون يميلون الى تبن اتجاه امبيريقى واحد ومشكلة واحدة عن الوسط الاجتماعى Milieu فى الزمان الذى يعيشون فيه ، وكانوا يفترضون ان كل الحقائق متساوية طبقا للنظرية الديمقراطية للمعرفة ، وعلاوة على ذلك كانوا يصرون على انه من الضرورى ان تتضمن اى ظاهرة اجتماعية عددا كبيرا من المسائل والاسباب الدقيقة . ويعتبر مثل هذا التحليل الجمعى مفيدا للسياسات الليبرالية فى مجال الاصلاح التدريجى

=/= ٥- التأكيد على امكانية انتقال الرأى المستخلص من هذا المجتمع المنفتح open Society الى مجتمعات اخرى ، فالاقتصاد وعلم الاجتماع والسياسة هى علوم تعبر عن التقارب بين مجتمعات وثقافات العالم ، وتعبر فى نفس الوقت عن سمو المجتمع الامريكى واستمراره .

ويتمثل الاساس المعرفى للايديولوجيا الامريكية فى نموذج تفسيرى يتضمن فكرة عامة مؤداها ان المعرفة محايدة ، وان هناك منهج علمى موحد ، وان العلم يقدم نموذج تفسيرى متفوق يتم قياس العلوم الاجتماعية ذاتها على اساسه .

والسمة الاساسية للايديولوجيا الامريكية انها ذات طابع تكنولوقراطى لأنها تستخدم العلم لتبرير السياسات الهادفة الى تحقيق اهداف معينة ، وتظهر هذه السياسات فى شكل تكنيكات وأساليب فنية ، وتضفى على ذاتها طابع ظاهرى محايد ، وتستمد اصولها واهتماماتها من اهتمامات القائمين بها .

وتعمل الايديولوجيا الامريكية على اخفاء النتائج الحقيقية لالتزامها بالنزعة الامبيريقية والموضوعية الزائفة عن طريق استخدام " كبش فداء " لتفسير وضع الاشياء وتستخدم التكنولوجيا كأداة محايدة لها وضع خاص ، ويبدون ان يدرك أحد النتائج المترتبة على نشاط التكنولوجيا .. وتمثل الرأسمالية بالنسبة للايديولوجيا الامريكية ، الوسيط الخفى Vanishing mediator الذى يؤدى دوره ثم يختفى من المكان مثلما فعلت البروتستانتية فى رأى ماكس فيبر . ويبدو كما لو كان علماء الاجتماع وأنصارهم فى الاقتصاد والعلوم الاجتماعية الاخرى يريدون من وراء اشارتهم لاختفاء الرأسمالية ، ان يجعلوا الثورة التى اهتم المذهب الماركسى بها ، بدون معنى .

للمزيد انظر :

- H.T. Wilson, **The American Ideology : Science , Technology and Organization as Modes of Rationality in Advanced Industrial Societies** ,(London : Routledge & Kegan Paul , 1977) Chapter 1 .

. والحقيقة ان الفكرة التى مؤداها ان اسباب الاحداث الاجتماعية متعددة بالضرورة ومتفاوتة ، هذه الفكرة تنطلق من النزعة العملية الليبرالية .

ثم كان تأثير النزعة العملية الجديدة new Practicality على علم الاجتماع الامريكى ، فقد أدت هذه النزعة الى ظهور صور جديدة لعلم الاجتماع ولعلمائه ، حيث أنشأت مكاتب للعلاقات الصناعية وللبحوث فى الجامعات. وأفرع جديدة للبحث فى المؤسسات والهيئات الحكومية التى لاتهتم بالكائنات الانسانية البائسة فى قاع المجتمع ، بل تهتم بالمستويات العليا فى المجتمع والدوائر المستنيرة لشركات العمل والمنفذين فيها .

وتعتبر النزعة العملية الجديدة استجابة أكاديمية للحاجة المتزايدة للفنيين الاداريين الذين يتعاملون مع العلاقات الانسانية والمبررات الجديدة للعمل التعاونى كنسق للقوة . وتنشأ هذه الحاجات الجديدة من التغيرات فى المجتمع الامريكى والتى تتمثل فى ظهور النقابات والاتحادات كمراكز منافسة وتعبر عن الولاء، والاتجاه المعادى للعمل اثناء فترة الكساد ، والتأكيد على قوة الاتحادات الحديثة ، وتوسيع نطاق دولة الرفاهية وقبولها العام وتداخلها المتزايد فى الشئون الاقتصادية . وقد حدثت هذه التطورات فى اطار التغير الذى حدث بدوره فى عالم الاعمال الكبيرة ، وهو التغير الذى يعنى التحول من الاتجاه المحافظ من الناحية العلمية – الاقتصادية ، إلى الاتجاه المحافظ المتطور سياسيا (١) .

على أى حال ، فقد تأثر علم الاجتماع الامريكى بحركات الاصلاح والنزعة الليبرالية والنزعة العملية الجديدة التى سيطرت على المجتمع الامريكى مؤخرا. وبجانب هذا الموقف ، كان الدافع الرئيسى لعلماء الاجتماع الامريكيين فى

---

(1) C.w.Mills , Op . Cit ., PP . 108 - 109

معالجتهم للمشكلات الاجتماعية ، يتمثل فى جعل الافراد المشتددين والجماعات السلالية المختلفة والاصول العرقية المتباينة والمراكز الاقتصادية والمذاهب الدينية المختلفة يتصرفون مثل البيض والبروتستانت والاعضاء الشماليين فى الطبقة الوسطى الامريكية . كما كان التمثيل الثقافى Cultural assimilation لمن يطلق عليهم لفظ " المنحرفين " ، يمثل هدفا هاما فى عصر الاصلاح التقدمى ومحاولة لاعادة ربط الفرد بالمجتمع فى مواجهة فقدان المعايير فى ظل الحياة الحضرية .

وينظر علم الاجتماع الامريكى الى التجانس المعيارى والامتثال على انهما ضروريان لأداء النسق الاجتماعى الكفء ونتيجة لذلك فان التنافر او التجانس الاجتماعى والعصيان - وبخاصة لمعايير الطبقة الوسطى - واللذان حدثا نتيجة للهجرة الداخلية والتصنيع والتحضر ، يمثلان أحد المشكلات الاجتماعية الكبرى ، وكما هو الحال فى علم الاجتماع الأوربى ، ينظر الامريكيون الى هذا الموقف على انه يتطلب فرض النظام الاجتماعى ، ولكنهم يشعرون بأن هذا النظام يتم تحقيقه من خلال الفهم العميق للعمل الاجتماعى الفردى الذى يمثل نوعا من الليبرالية الغامضة . (١)

ويحاول علم الاجتماع الامريكى تشكيل المجتمع والنظام الاجتماعى فى ضوء الدوافع الفردية فى مجال التنافر واللاتجانس الصناعى والحضرى ، ويصبح فهم أنماط الشخصية وخصوصا الشخصية المنحرفة ، ذا أهمية كبرى فى محاولة تحقيق التكيف بين الفرد والمجتمع ومتطلباته السوسيو - اقتصادية .

ويمكن النظر الى علم الاجتماع الامريكى بصفة عامة ، باعتباره رد فعل محافظ من جانب الليبراليين فى الطبقة الوسطى تجاه التنافر واللاتجانس

---

(1) G . C.Kinloch , Op . Cit ., P. 35

الاجتماعى فى المجتمع والذى حدث نتيجة للتحضر والتصنيع ، وفى هذا المجال تؤكد دراسة المجتمع من جديد على الثبات والاستقرار الاجتماعى من خلال الفهم العلمى للعلاقة بين الدوافع الفردية والحاجات الاجتماعية . كما أن الفردية البورجوازية سوف تزداد بطريقة عملية فى ميدان علم الاجتماع كجزء من الاخلاقيات الامريكية . ويقلل علم الاجتماع الامريكى من اهتمامه بالمجتمع الهرمى ويؤكد على المواقف الاجتماعية الوظيفية ، ويعتبر التكيف والتوافق الاجتماعى قضية على جانب كبير من الأهمية .

وهكذا يمثل علم الاجتماع فى اوربا الغربية وامريكا رد فعل محافظ من جانب مفكرى الطبقة الوسطى تجاه انهيار النظام التقليدى وظهور التنافر و اللاتجانس الاجتماعى المتزايد ، والمشكلات الاجتماعية التى ظهرت فى أعقاب حركة التصنيع ولكن يختلف العلمان - الأوربى والامريكى - فى البيئة الثقافية والاتجاهات الناتجة . فقد حاول الاوربيون التركيز على النظام من خلال المجتمع الهرمى وصالح الكل كحل بنائى . اما الامريكيون فقد وقفوا - فى ضوء الفردية الليبرالية - فى مواجهة التنافر واللاتجانس الاجتماعى من خلال محاولة تشكيل الدوافع الفردية والحاجات المجتمعية .

ولكننا نجد أن النظرية السوسيولوجية فى كلا العلمين تتضمن معارضة من جانب الطبقة الوسطى للتقسيم المتزايد للعمل ، مع وجود محاولات لاعادة ارساء التدرج الهرمى الاجتماعى من خلال تجسيد المجتمع بواسطة العلم الاجتماعى الجديد وهو علم الاجتماع . ذلك العلم الذى تصبح وظيفته بالضرورة هى تبرير مصالح الطبقة الوسطى فى المجتمع .

(٢) السمات الايديولوجية لعلم الاجتماع الغربى :

تحدثنا فى النقطة السابقة عن الاصول البيئية والمجتمعية لعلم الاجتماع الغربى ، ووجدنا أن هذا العلم ما هو الا استجابة بورجوازية لانهيار المجتمع الاقطاعى التقليدى واللاتجانس الاجتماعى المتزايد ، الذى حدث نتيجة للتصنيع والتحضر الغربى ، كما أنه محاولة ايديولوجية ترمى الى تحقيق تكامل وانسجام النظام الاجتماعى ، ويعكس التنظير السوسيولوجى وضعا معينا لتقسيم العمل وخاصة أن عملية التنظير تمثل معارضة لتعديل او تغيير الوضع القائم ، ومحاولة لاعادة التكامل . ونتيجة لذلك ينتج التنظير نماذج رمزية لحالات العمل التى يتم تعريفها على أنها حلول لهذه المشاكل الاجتماعية . ويعمل التنظير السوسيولوجى على مسايرة الاستجابات المتمايزة للتغيرات التى تطرأ على النسق الاقتصادى للمجتمع كالتخصص المتزايد وتقسيم العمل نتيجة لازدياد عدد السكان وتزايد حاجاتهم بالتالى .

وفى اطار اى تقسيم للعمل ، نجد أن الافراد الذين يستفيدون الى اقصى درجة يميلون الى مقاومة تعديل وتغيير هذا التقسيم ، ويحاولون تحقيق التكامل فى حدود الوضع القائم Status quo بطريقة حتمية . ونتيجة لذلك يركزون على احتياجات النسق ومتطلباته فى المجتمع ، ويعتبرون الذين يدافعون عن التغير عبارة عن معوقات اجتماعية يجب التخلص منها لتحقيق الاهداف المجتمعية..أما الافراد الذين يستفيدون بدرجة أقل ، فيدافعون عن التغير فى المجتمع ويكافحون من اجل اعادة التكامل بواسطة التمثيل البنائى الأكبر والتغيير القائم على النظرة المرنة والمتفائلة فيما يتعلق بالطبيعة الانسانية . ويرون ان اشباع الحاجات الاجتماعية والطبيعية لكل اعضاء المجتمع يتطلب القضاء على مصدر احتكار الافراد المتسلطين فى المجتمع والذيـن يعتبرون معوقات اجتماعية. ويعتبرون التكامل البنائى بين الفرد والمجتمع حلا جوهريا لمشكلة سيطرة الصفوة (١) .

(1) G . C.Kinloch , Op . Cit ., PP . 39 - 40 .

وأخيرا فان الافراد في المستويات المتوسطة للموارد الاقتصادية والسياسية ، يطالبون " بالاصلاح " لتصحيح بعض اوجه القصور وتدعيم العلاقة بين حاجات الفرد والنظم الاجتماعية ، ويعتبرون المشكلات الاجتماعية مسائل وقضايا نظامية تتعلق بالحاجة الى مستويات اعلى للتكامل بين الفرد والنظام ، لأنه من المفترض أن تمثل النظم حاجات الفرد .

نخلص من ذلك الى القول بأن التنظير السوسيولوچى يمكن ان يكون محافظا Conservative أو راديكاليا radical او اصلاحيا reformist ويعتمد ذلك على علاقة صاحب النظرية بالنسق الاقتصادية اى تقسيم العمل ، وتحدث مثل هذه العملية فى اطار موقف ثقافى واقتصادى وتاريخى معين ، وتشير مثل هذه المواقف الى ردود فعل نظرية تجاه تعديلات معينة لتقسيم العمل فى المجتمع فى ظل تراث ثقافى محدد . اذن فالتنظير ليس شيئا ثابتا او ذا طابع ثقافى حر ، بل على العكس من ذلك نجد أنه يتحدد بواسطة عوامل ثقافية واقتصادية وتـاريخية [١] .

وباختصار فان التنظير السوسيولوچي يمثل محاولة لاعادة التكامل الرمزى فى مواجهة التغير الاجتماعى . فهو يعكس أوضاع الفرد والجماعة فى التسلسل الهرمى السوسيو - اقتصادى للمجتمع ، ويؤدى الى ايجاد حلول يوتوبية للمشكلات الاجتماعية . ومثل هذه العملية دينامية وايديولوچية بدرجة كبيرة .

وقد اكـد رايت ميلز C. W. Mills ان العلاقة الايديولوچية لعلم الاجتماع الغربى بالذات تعتبر متأصلة فى وجودها كحقيقة اجتماعية . فكل مجتمع يتبنى اشكالا وصورا تعبر عن طبيعته وبصفة خاصة الصور والشعارات التى تبرز نسق

----

(1) Ibid., PP. 41 - 42.

القوة ومسالكها فى هذا المجتمع . وربما لاتتسق الصور والافكار التى احدثها علماء الاجتماع مع الصور الموجودة بالفعل ، ولكنها مع ذلك تحمل نتائج واستدلالات خاصة بهؤلاء العلماء.وعندما تصبح هذه النتائج والاستدلالات معروفة ، فانها تخضع للجدل والمناقشة والاستخدام بواسطة وضع القوة وترتيبها ، وسيادة الصور والافكار القوية التى تحول القوة الى سلطة عن طريق انتقاد الاوضاع الموجودة والحكام الذين يتم تجريدهم من السلطة [١] .

والحقيقة ان علم الاجتماع الغربى يتسم بالعديد من الملامح والسمات الايديولوچية التى يضيق المجال هنا عن الافاضة فيها ، ولذلك سوف اركز على اربع نقط من هذه السمات هى : الطابع الطبقى للعلم ، وافتقاره لنظرية شاملة وعامة ، وعلاقته بالسيكولوچيا الاجتماعية ، واخيرا ارتباطه بالنزعة الامبيريقية.

فالسمة الايديولوچية الرئيسية لعلم الاجتماع الغربى هى طابعه الطبقى ، حيث تعتبر مصالح واهتمامات الطبقة البورجوازية هى اساس المبادئ الاجتماعية العامة ، والبورجوازية كطبقة حاكمة تحتاج الى علم الاجتماع لكى يساعدها في حل مشكلاتها العديدة ، ومن ثم يهب علم الاجتماع لمساعدتها مثلما تساعده هى عن طريق تمويل ابحاثه ودراساته ، وهكذا اصبح علم الاجتماع الغربى منفذا لأوامر وتعليمات الطبقة الحاكمة . وعلاوة على ذلك يعمل علم الاجتماع الغربى "كخادم " وناشر للايديولوچيا البورجوازية وللامبريالية أيضا . ويوصي بطرائق لتدعيم النظام الرأسمالى وترشيد التنظيم وزيادة الطاقة الانتاجية للعمل [٢] .

وفى محاولات علم الاجتماع الغربى المستمرة لتدعيم النظام الاجتماعى القائم

---

(1) C . Wright Mills , Op . Cit ., PP . 91 - 92 .
(2) Elizabeth Ann Weinberg , The Development of Sociology in the Soviet Union , (London : Routledge & Kegan Paul , 1974) , P . 15 .

، والحفاظ على مصالح الطبقة الحاكمة ، كثيرا ما يتم استبعاد المفاهيم السوسيولوچية التى يشتم منها رائحة النقد للوضع القائم ، أو على الاقل تحريفها وتزييفها .

ويروى روبين بلاكبورن Robin Blackburn انه من امثلة هذه المفاهيم السوسيولوچية نجد الرأسمالية والاستغلال ، والتناقض ، والاغتراب ، والطبقة . ففيما يتعلق بالمفاهيم الثلاثة الاولى ، كان علماء الاجتماع يميلون الى استخدام مفاهيم اخرى : المجتمع الصناعى بدلا من الرأسمالية والتبادل بدلا من الاستغلال ، وعدم التوازن او الخلل الوظيفى بدلا من التناقض ، اما مفهوم الاغتراب والطبقة فقد تم استخدامهما بشكل موسع فى الدراسات السوسيولوجية لتغيير معناهما الاصلى ، بمعنى ان يسبق اختبارهما واخضاعهما للمجال العملى وتجريدهما من قيمتهما النقدية ثم ادخالهما فى مجال الدراسة الوصفية الامبيريقية . ويكون من نتيجة مثل هذا العمل ، ارباك الوعى الاجتماعى واضعاف الخيال النقدى وتقويض وهدم الفكرة التى مؤداها انه بامكان الافراد تغيير المجتمع بشكل جذرى (١) .

ومن ناحية أخرى ، لم يقصر الكثير من علماء الاجتماع الغربيين اهتمامهم على مصالح الطبقة البورجوازية الحاكمة داخل بلادهم فحسب ، بل تعدوا ذلك الى الاهتمام بتلك المصالح خارج البلاد أيضا ، سواء من خلال الدراسات والابحاث التى يقومون بها والتى تخدم فى النهاية مصالح البورجوزية الاحتكارية وترميم الرأسمالية وتدعيمها والرغبة فى الحفاظ على الوضع القائم ، او من خلال ضرب حركات التحرر والاستقلال السياسي والاقتصادى فى مجتمعات العالم الثالث .

---

(1) Barry Smart , Sociology , Phenomenology and Marxian Analysis , (London:Routledge & Kegan Paul,1977) PP . 21 - 22

ففى هذا المجال ، يعتقد عالم الاقتصاد الامريكى روستو W.Rostow ان الحفاظ على العالم الرأسمالى واستقراره ، يعتمد على الطرق التى تسير فيها الدول النامية ، واقترح على علماء الاجتماع برنامج عمل يمكن ان يساعد الولايات المتحدة الامريكية على مواصلة سياستها الاستعمارية تجاه شعوب البلاد ، اى سياسة تقيدهم بنفوذ الولايات المتحدة الامريكية (١) .

ومن الدراسات والابحاث الاجتماعية الغربية التى هدفت الى مقاومة الثورة في دول العالم الثالث ، ذلك المشروع الذى عرف بمشروع كاميلوت Camelot والذى شُكلت لجنته الاساسية من مجموعة من العسكريين والباحثين فى علم الاجتماع الامريكى من امثال لويس كوزر L. Coser وجيس برنارد J. Bernard والذى جمع معطيات ومعلومات حول كثير من بلدان امريكا اللاتينية استخدمت فى التخطيط لضرب بعض الحركات التحريرية فى كوبا وشيلى . وقد أثار هذا المشروع رد ود فعل واسعة ، وتصدى لتعرية اهدافه الكامنة بعض الباحثين فى علم الاجتماع ، ويأتى فى مقدمتهم الباحث النرويجى چون جالتنج J.Galtung ومارشال سالينس M. Salins وغيرهم من الباحثين الذين اثبتوا ارتباط البحث السوسيولوچى بأدوات السياسة والقوة العسكرية الامريكية (٢) .

ويعتبر علم الاجتماع البورجوازى الحديث مجرد تجمع ميكانيكى لليوتوبيات والاساطير الاجتماعية المختلفة التى تعبر عن الحلم الكبير عن السلام الطبقى Class Peace والتكامل الاجتماعي والتضامن والانسجام ، بينما يحافظ على الملكية الخاصة لوسائل الانتاج وادواته ، واستغلال الانسان لأخيه الانسان .

---

(١) ج. اوسيوف ، قضايا علم الاجتماع : دراسة سوفيتية نقدية لعلم الاجتماع الرأسمالى ، ترجمة : سمير نعيم احمد ، وفرج احمد فرج (القاهرة : دار المعارف ، ١٩٧٠) ص : ٦٣ .

(٢) عبد الباسط عبد المعطى : اتجاهات نظرية فى علم الاجتماع (الكويت: سلسلة كتب عالم المعرفة الشهرية ، اغسطس ١٩٨١) ص ص : ٢٤-٢٥ .

ويأخذ علم الاجتماع الغربى على عاتقه عملية علاج الامراض الفردية وازالة الصراعات داخل المجتمع الرأسمالى ، ولكنه يتجاهل تماما العملية الاجتماعية العامة التى تعتبر هذه الامراض مجرد مظاهر لها . ويعلم الفرد أنه لكى يصبح عضوا مخلصا فى المجتمع البورجوازى فلا بد ان يلوم نفسه ولا يلوم المجتمع عند ظهور اية صعوبات او مشاكل تصيب حياته [١] .

اما السمة الايديولوجية الثانية لعلم الاجتماع الغربى ، فتتمثل فى افتقاره لنظرية سوسيولوجية عامة وشاملة ، ويتعرض علم الاجتماع البورجوازى الغربى للنقد بسبب ايمانه بفلسفات ونظريات متعددة كالوضعية والوضعية المحدثة والداروينية والبرجماتية والوجودية والكانطية المحدثة وغيرها . وقد يتراءى ان هذا التنوع قد يعنى ثراءا لنظرية العلم ، لكنه تنوع يلتقى على ارض مشتركة لتحقيق غايات محددة تتمثل فى الحفاظ على ما هو قائم من اوضاع سياسية ومصالح طبقية . فقد اخذ من الوضعية الانسجام والسكون والتوازن ، واستند الى الداروينية فى ان البقاء للأصلح ، ووجد فى البرجماتية نمطا من التفكير يقترب من الغايات العملية ويساعد فى حل المشكلات ويتسق مع ما هو سائد من قيم فى بعض المستويات الخاصة والايديولوجية العامة [٢] .

ويرى أوسيوف G.OSIPOV أن علم الاجتماع الغربى قد أصبح أسير مذهب الكثرة العددية وذلك بسبب تجاهله للعمليات الأساسية فى الحياة الاجتماعية . لقد أنجب مدارس واتجاهات عديدة ومتباينة ، ولكنها عديمة القيمة تماما . وبالرغم من ذلك فان علمـــاء الاجتماع الغربيين يبـــرزون هذه الكثرة بوصفها أعظـــم مآثر

---

(1) E . A . Weinberg , Op . Cit ., P . 15 .

(٢) عبد الباسط عبد المعطى ، فى نظرية علم الاجتماع ، (الاسكندرية ، دار الكتب الجامعية ، ١٩٧٢) ص : ٣٤ .

علمهم . فقد كتب عالم الاجتماع الامريكى روبرت ميرتون R.MERTON يقول ذات مرة أنه يوجد فى الولايات المتحدة الامريكية خمسة آلاف عالم اجتماع وأن لكل منهم علم الاجتماع الخاص به [١] .

ولقد اعترف بعض علماء الاجتماع الغربيون بأن العلم الغربى لايملك أى نظريات اجتماعية عامة . فمثلا يذهب عالم الاجتماع الامريكى N.GLAZER الى ان علم الاجتماع الحديث فى امريكا علم تحدده مناهجه النوعية اكثر مما تحدده استنتاجاته او موضوع دراسته [٢] .

وعلى الرغم أن علم الاجتماع الغربى ليس موجها من جانب نظرية عامة شاملة - كما هو الحال بالنسبة للمادية التاريخية فى علم الاجتماع الماركسى - الا أنه من المعروف مع ذلك انه يشتمل على نظريات اجتماعية محدودة ، ومن بين هذه النظريات نجد ثلاث نظريات تتعرض للنقد من علم الاجتماع الماركسى :

النظرية الأولى هى نظرية مراحل النمو Stages Of Growth التى اقترحها روستو W . Rostow كبديل للدراسة الماركسية عن التكوينات السوسيو-اقتصادية،وليس من الصعب ان نفهم السبب فى ان هذه النظريات تتعرض للهجوم من جانب علماء الاجتماع الماركسيين،وخاصة اذا تذكرنا أن روستو قد وضع عنوانا فرعيا لها يحمل:"بيان غير شيوعى"A non-Communist manifesto [٣] *

---

(١) ج . اوسيوف ، مرجع سابق ، ص ص ٦٣ - ٦٤ .
(٢) نفس المرجع ، ص ٩٦ .
(3) E.A.Weinberg , Op . Cit ., P . 16 .
(*) لمعرفة المزيد عن هذه النظرية انظر : ج . اوسيوف ، قضايا علم الاجتماع ، مرجع سابق ، ص ص ١٥٥ - ١٦٢ .

وتشير النظرية الثانية الى مفهوم المجتمع الصناعى الواحد الذى يرتبط بنظرية التقارب Convergence theory ، وبينما نجد أنه من المعروف أن القوتين الأعظم من الدول الصناعية أحدهما رأسمالية والأخرى اشتراكية ، فان هذه النظرية تنكر الاختلافات الجذرية بينهما (١) . ويظهر دور علماء الاجتماع فى هذا المجال على أنه دور أناس خارقين للعادة وأنهم اداة نافعة لخلق التطابق والتوافق والتقارب بين الوثائق الثقافية وحوار المستقبل . ويفترضون حتمية التاريخ فى ضوء منطق التصنيع ، وهو منطق المجتمع الذى يخضع للتحديث لأن الافراد يريدون معرفة النموذج الواقعى فى مواجهة النموذج اليوتومى ، وربما يستغرق هذا بعض الوقت ولكنه سيعمل على ارساء وتدعيم الايديولوجيا البورجوازية (٢) .

أما النظرية الثالثة والأخيرة فترتبط بما لينوفسكى Malinowski وبارسونز Parsons وهى النظرية البنائية - الوظيفية . وبينما يتعرض التحليل البنائى الوظيفى للعديد من جوانب المجتمع ، فان حدوده واضحة بالنسبة للنقد الماركسى : ففى المقام الاول يتم تفسير حدود التحليل البنائى الوظيفى بواسطة التغاضى عن الاساس السوسيو - اقتصادى للبناء الاجتماعى الذى يتعرض للتحريف والتشويه بسبب مفهوم البناء والوظيفة فى التكوينات الاجتماعية . وفى المقام الثانى يتم تفسير حدود هذا التحليل بواسطة التغاضى عن الاتجاه المعارض للنزعة الوظيفية (٣) .

ويمكن القول أنه بالرغم من وجود سمة عملية فى بناء الوظيفية ومحاوراتها مع بعض اتجاهات التنظير الاخرى فى علم الاجتماع وخاصة الماركسية ، فانها جاءت فى بعض مواقفها تبريرية جندت نفسها للدفاع عن النظام الاجتماعى القائم

---

(1) Ibid ., P . 16 .

(2) H.T. Wilson , The American Ideology , Op . Cit ., P . 24 .

(4) E.A. Weinberg , Op . Cit ., P . 16 .

والمصالح التى يدافع عنها . وفى هذا يرى ألفن جولدنر أنها بهذا الموقف تشبه وضعية كونت التى ساندت وضع كل القوى فى أيدى اولئك الذين يسيطرون عليها أيا كانوا . فالذى يسم نظرية معينة بأنها محافظة أو راديكالية نظرتها وموقفها من النظم المحيطة بها ، وتزداد نزعتها المحافظة وضوحا كلما نظرت الى هذه النظم على أنها ثابتة غير متغيرة كما تفعل الوظيفية (١) .

أما السمة الايديولوجية الثالثة لعلم الاجتماع الغربى ، فتتمثل فى علاقته القائمة بالسيكولوچيا الاجتماعية ، او حدوث تمثيل واستيعاب ثقافى بين علم الاجتماع والسيكولوچيا الاجتماعية ، وتبعا لذلك فان الهدف الموضوعى للتطور الاجتماعى يتعرض للتجاهل ، وتظل الطبيعة الحقيقية للمجتمع الرأسمالي مختفية وراء واجهة التفاعل السيكولوچى بين الأفراد وخلف شبكة العلاقات الفردية الانسانية والأفعال والنوايا الفردية . وهكذا فان علم الاجتماع يتحول الى نظرية للسلوك والتى لايوجد فيها تمييز بين الظواهر الموضوعية وانعكاسها فى عقول الافراد . ومن خلال المساواه بين مفهوم الوضع الاجتماعى ومفهوم السيكولوچى - الاجتماعى ، يتم تحليل الظواهر المثالية دون ما اعتبار لاعتمادها على العوامل المادية ، وهكذا تصبح النفس البشرية وحدة اساسية فى المجتمع ويتم تجاهل دور الاقتصاديات (٢) .

والحقيقة ان علم الاجتماع ليس علما للعوامل السوسيو- سيكولوچية ولكنه علم العوامل والظروف المختلفة التى تكونت تاريخيا ، والتى تحدد طابع ومحتوى هذه العوامل السوسيو - سيكولوچية ، والتى تكون بدورها اشكالا للتعبير عن قوانين موضوعية ، نوعية وعامة للنمو الاجتماعى (٣) .

---

(١) عبد الباسط عبد المعطى ، اتجاهات نظرية فى علم الاجتماع ، مرجع سابق ، ص ١٨٢.

(2) E.A. Weinberg , Op . Cit ., P . 17 .

(٣) ج . أوسيبوف، قضايا علم الاجتماع ، مرجع سابق ، ص ٩٦ .

والسمة الايديولوجية الرابعة والأخيرة لعلم الاجتماع الغربى ، هى ارتباطه بالنزعة الامبيريقية . ولأن علم الاجتماع يفتقر لنظرية عامة وشاملة ويرفض التعبير عن الأنماط الاجتماعية ، نجده يتساوى مع البحث الامبيريقى ويؤكد على الجوانب الجزئية والخاصة للمشكلات ومجالات البحث ويتجاهل جوانبها العامـــة(١) .

والواقع أن الامبيريقية فى نشأتها ، ومسيرة ارتباطها بالمشروع الرأسمالى ، وعلاقات باحثيها بأصحاب الاعمال تكاد تفصح عن نفسها بوصفها ايديولوچيا او على الاقل ساعية الى خدمة ايديولوچيا بعينها ، وحتى رفض الامبريقيين لمسألة الانحياز الايديولوچى بدعوى الموضوعية والحياد ، يعنى فى جوهره موقفا فلسفيا وايديولوچيا يهيم بالواقع ويتعايش معه ، لأن مسائل الحياد والموضوعية والاختيار وما اليها ليست مسائل مطلقة ، وانما هى محدودة ومتأثرة بعوامل ومؤثرات مختلفة . هذا فضلا عن أنها اى الموضوعية والحياد قيم تتأثر بنسق الافكار الذى يتأثر به الباحث (٢) .

واذا كانت هذه هى اهم السمات الايديولوچية التى يتصف بها علم الاجتماع الغربى ، فقد اكد روبين بلاكبورن R.Blackburn على ان الطابع الايديولوچى لعلم الاجتماع يظهر بوضوح فى اربعة جوانب هامة (٣) . الجانب الاول فى حالة المناقشات السوسيولوچية التى تتناول قضايا التنمية والتخلف . ويتعلق الجانب الثانى بالتغير والثورة وفى هذا المجال يرى بلاكبورن ان المدرسة المسيطرة هى المدرسة الوظيفية التى تعمل على تفسير التكامل والنظام الاجتماعى والثبات اكثر من تفسيرها للتغير . ويتم تحليل كل جانب فى النسق الاجتماعـــى او فى

---

(1) E.A. Weinberg, Op. Cit., P. 17.

(٢) عبد الباسط عبد المعطى ، اتجاهات نظرية فى علم الاجتماع ، مرجع سابق ، ص ص ١٩٠ - ١٩١

(3) B. Smart, Op. Cit., PP. 22-24.

المجتمع فى ضوء اسهامه فى المحافظة على الوضع القائم . ويردد بلاكبورن فى هذا الصدد عبارة بوتومور Bottomore انه ليس لعلم الاجتماع نظرية مناسبة عن الثورة او التغير الاجتماعى ، ويؤكد بالتالى على ضرورة التحليل الماركسى وليس التحليل السوسيولوچى الغربى .

والجانب الثالث يتعلق بمفهوم الاغتراب . فعلى الرغم ان العديد من علماء الاجتماع قد اصبحوا اكثر معرفة ودراية بالتفسيرات المختلفة للمفهوم الماركسى عن الاغتراب وتطبيقاته ، فان النتائج التى يتم استخلاصها من الدراسات الاجتماعية الغربية تختلف الى حد كبير ، فبينما يطالب هورتون Horton وبرود هيد Broadhead بالعودة الى المعنى النقدى أو الاصلى للمفهوم بالشكل الذى يساير معناه فى اطار التحليل الماركسى ، نجد أن فوير Feuer يرى انه ليس للمفهوم قيمة كبيرة فى التحليل السوسيولوچى وبالتالى يجب ان يبقى كمفهوم فى علم اللاهوت السياسي .

ويتناول الجانب الرابع والاخير علم الاجتماع والايديولوچيا البورجوازية . ويجب ان نلاحظ منذ البداية ان بلاكبورن يعزو الى كل العلوم الاجتماعية التطلع الى تحقيق حياد القيمة والتحرر منها وهو هدف قد تعرض للنقد الشديد داخل علم الاجتماع . ولقد لقى انتقادجولدنر لأسطورة علم الاجتماع المتحرر من القيمة والذى نشره قبل مقال بلاكبورن بسبع سنوات ، لقى ترحيبا كبيرا مما شجعه على نشر مقال اخر يحذر فيه من احتمال حدوث رد فعل يمكن ان يؤدى الى ظهور اسطورة اخرى بديلة .

ولذلك فان تعليقات بلاكبورن لايتم تطبيقها بشكل عام فى علم الاجتماع ، كما أن العديد من انتقاداته لعلم الاجتماع تطابق التحليلات النقدية التى وضعها علماء الاجتماع السابقون ، وبصفة عامة يتركز تحليل بلاكبورن على التحليل

السياسى الضمنى والمتأصل فى البحث السوسيولوچى ، ونتيجة لذلك فهو يسقط من اعتباره اى مناقشة تتناول الاساس المنهجى للبحث السوسيولوچى ، ونتيجة لذلك أيضا فهو لايعبأ بالانتقادات التى توجه الى علم الاجتماع المعاصر من جانب علماء الاجتماع الفينومينولوچيين Ethnomethodological والاثنوميثودولوچيين

وهكذا تصبح الدراسة التى يقدمها بلاكبورن محدودة الأهمية ، لأنها تعالج علم الاجتماع كعلم الاجتماع كعلم يتميز بالافتراض القائل ان حقيقة الأشياء تطابق مظهرها ، كما أن بلاكبورن لايخبرنا بطبيعة الايديولوچيا التى توجه علم الاجتماع الغربى ، ويهمل تماما مسألة عدم الاتساق المنهجى فى العلم وغرضة من هذا واضح وهو يتمثل فى تبسيط المسألة واعتبارها مجرد اختيار بين علم الاجتماع والماركسية .

وعلى أى حال ، نخلص الى ان علم الاجتماع الغربى يمثل فى الوقت الحاضر - كما كان يمثل فى الماضى - سلاحا قويا فى ايدى الطبقة البورجوازية الحاكمة تدافع به عن مصالحها الطبقية داخل بلادها وخارجها ، وتحافظ من خلاله على ملكيتها الخاصة لوسائل وادوات الانتاج ، وتبرر فى ضوئه سعيها اللاهث وراء الربح وفائض القيمة واستنزاف قوى الطبقة العاملة ، وتتخذ منه ناشرا وخادما لأيديولوچيتها الرأسمالية ولدورها الامبيريالى التوسعى .

ثالثا - الأيديولوچيا والتنظيم :

اتضح لنا مما سبق ان علم الاجتماع الغربى وطرائق التنظير فيه ، قد ارتبطا ارتباطا وثيقا بالايديولوچيا البورجوازية ، مما كان من نتائجه أن أصبح علما وضعيا محافظا وطبقيا يجتهد فى المحافظة على الوضع القائم وتدعيم مصالح

الطبقة المسيطرة فى المجتمع وهى طبقة الرأسمالية واصحاب المشروعات الخاصة . واذا كان الأمر كذلك بالنسبة لعلم الاجتماع ككل ، فان نظرية التنظيم بمختلف مدارسها ، واتجاهاتها تعد من اكثر الفروع السوسيولوچية تأثراً بتلك الايديولوچيا . وسوف تتضح هذه الحقيقة خلال صفحات هذه الدراسة .

وطبقا للانقسام الايديولوچى الموجود او القائم فى عالمنا المعاصر الى ايديولوچيا بورجوازية غربية وايديولوچيا اشتراكية شرقية ، انقسم علم الاجتماع الى علم اجتماع بورجوازى غربى وعلم اجتماع ماركسى شرقى . وكان لكل منهما وجهات نظره الخاصة فى مجال دراسة التنظيم .

ولما كان موضوع دراستنا يهتم بعلاقة الايديولوچيا بنظرية التنظيم فى علم الاجتماع الغربى ، فاننى سوف أركز على الاتجاهات النظرية الغربية لدراسة التنظيم وهو ما سوف تفى به الفصول القادمة تباعا . اما هنا والآن فأجد من المناسب ان أشير الى الملامح والسمات العامة التى تميز بها التنظيم الغربى فى مرحلة المنافسة الحرة والمرحلة الاحتكارية ، اذ كان لهذه الملامح تأثيرا كبيرا فى محاولات التنظير فى مجال التنظيم ، وشكلت القاعدة التى أنطلق منها الدارسون الغربيون فى علم الاجتماع التنظيمى .

كذلك سوف اشير اشارة سريعة للمدخل الماركسى - اللينينى لدراسة التنظيم، حتى يكون لدينا مسبقا فكرة واضحة عن الجانب الآخر لنظرية التنظيم ولنتمكن من كشف التبريرات الايديولوچية لنظرية التنظيم الغربى .

(١) الملامح الرئيسية للتنظيم الغربى الحديث :

لقد أكدت معظم المحاولات التى قامت لصياغة تعريف واضح ومحدد للتنظيم، على معنى واحد هو " مفهوم الهدف التنظيمى " فنجد بارسونز T.Parsons على

سبيل المثال يعرف التنظيمات بأنها " وحدات اجتماعية تقام وتوجه أساسا نحو تحقيق اهداف محددة " (١) .

ويرى فى موضع آخر انه " كنقطة مرجعية تصورية تحليلية ، يتم استخدام اولوية التوجيه لتحقيق هدف محدد ، كسمة مميزة ومحددة للتنظيم ، تميزه عن الانماط الاخرى من الانساق الاجتماعية " (٢) .

ويرى بارسونز كذلك ان للتنظيمات - مثلها فى ذلك مثل الانساق الاجتماعية الاخرى - حاجات معينة ومتطلبات وظيفية يجب الوفاء بها اذا ارادت هذه التنظيمات البقاء ، ويجب ان تحقق التنظيمات اهدافها لأنها هى سبب وجودها . ومع ذلك يجب ان يكون لهذه التنظيمات أبنية توافقية تكيفية تسمح لها بالتكيف مع التغيرات البيئية والتحكم فى الصراع وادارته . ويجب ان تتوافر لها ميكانيزمات المحافظة على النمط ، وأخيرا يجب ان تتطور الأبنية المطلوبة لأداء هذه الوظائف وتحقيق تلك الاهداف اذا كان من الضرورى للتنظيم ان يبقى (٣) .

ويأتى تعريف اتزيونى A.Etzioni للتنظيم مطابقا لتعريف بارسونز ، حيث يرى ان التنظيمات " وحدات اجتماعية تنسق بشكل هادف لتحقيق اهداف محددة " وأن التنظيمات تتميز بالآتى : (٤)

---

(1) Talcott Parsons , Structure and Process in Modern Societies ,(Chicago : The Free Press , 1960 , P . 17 .

(2) Talcott Parsons ," Suggestions for a Sociological Approach to the Theory of Organizations " , in : Merlin B.Brinkertoff & phillip R. Kunz (eds.) ,Complex Organization and Their Environments, (WM . C. Brown Company Publishers,1972) , P . 14 .

(3) J. Eugene Haas & Thomas E. Drabek , Complex Organizations : A Sociological Perspective, (New York: Macmillan Company , 1973) PP . 49 - 50 .

(4) Amitai Etzioni , Modern Organizations , (New Delhi:Prentice Hall , 1972),P.3

١- تقسيم العمل والقوة ومسئوليات الاتصال والتقسيمات العشوائية ، ولكنها تعمل على تدعيم وتحقيق اهداف معينة .

٢- سيطرة أحد مراكز القوة هى التى تتحكم وتضبط الجهود الموحدة فى التنظيم وتوجهها نحو أهدافه ، ويجب على هذه المراكز للقوة ان تراجع باستمرار أداء التنظيم وتعيد تشكيل او تنميط بنائه لزيادة كفاءته وفعاليته .

٣- استبعاد الاشخاص غير المرغوب فى وجودهم او غير المرضى عنهم وتكليف آخرين بمهامهم .

نخلص من ذلك الى ان التعريفات التى يحفل بها تراث الدراسات التنظيمية فى علم الاجتماع الغربى ، تفهم التنظيم باعتباره وحدة هادفة من الأفراد يركزون جهدهم وينسقونه من اجل تحقيق اهداف التنظيم بشكل اسرع واكثر كفاءة وفعالية .

ويتضح أيضا أن العديد من الاعضاء العاملين بالتنظيمات ينظرون الى التنظيمات المختلفة باعتبارها بناءات ذات اهداف تنظيمية محددة . وفى هذا الصدد يواجه علما الاجتماع مشكلة كبيرة تتمثل فى ان الاهمية التى ينسبونها الى هذه المفهومات والحلول التى يتبنونها فى دراسة التنظيمات يشار اليها بأنها ايديولوجية . وهكذا يمكن النظر الى الاحكام التى صيغت حول اهداف تنظيمية معينة ، وفكرة التنظيمات ذاتها باعتبارها بناءات ذات هدف معين على أنها أحكام أيديولوجية [(١)] ، وهذه حقيقة سوف نوضحها خلال هذه الدراسة.ولكى نفهم دور الايديولوجيات المهنية فى بناء التنظيمات ، يجب ان نثير تساؤلا هاما مؤداه انه لو أن احكاما معينة حول الاهداف ونظرة عقلانية الى طبيعة التنظيمات تعكس ايديولوجيات معينة ، فلنا أن نتساءل عن العلاقة بين الايديولوجيا والواقع التنظيمى ؟

---

(1) Gilbert Smith, Social Work and The Sociology of Organizations , (London . Routledge & Kogan Paul , 1972) P . ٤ .

فالأيديولوچيات قد تمثل وضعا يوتوبيا لأهداف مثالية ، وقد نفهم التنظيم باعتباره نتاجا للصراعات الدائمة بين مختلف الجماعات التى تسعى كل منها من اجل اهداف مختلفة ، وان كانت كل جماعة تحاول أن تظهر أهدافها بمظهر اهداف التنظيم ،اى أن كل جماعة تتورط فى الصراع الاجتماعى تحتاج الى التضامن ، والايديولوچيات هى الشئ الوحيد الذى يخلق التضامن (١) .

ومن ناحية أخرى تعتبر الايديولوچيات مصدرا للأفكار اللازمة من اجل صياغة ما يعرف " بالمبررات البعدية " Post hoc rationalizations فى المواقف الاجتماعية التى لايستطيع اعضاء التنظيم ان يسيطروا عليها وان كانوا يشعرون رغم ذلك انهم مضطرون الى ان ينسبوا اليها شكلا معينا من اشكال النظام فرغم أن عالم التنظيم يبدو عالما موضوعيا ذا بناء انسانى فانه يبدو فى بعض الاحيان عالما ضخما وهائلا امام الافراد . وهنا تمثل الايديولوچيات معنا ذاتيا للضبط وفى هذه المواقف نستطيع ان نفهم أهداف التنظيم باعتبارها محاولات من جانب اعضائه لاضفاء المعنى على المناخ الاجتماعى فى تنظيمهم ، فمن المحتمل مرة أخرى ان تختلف الاهداف باختلاف الجماعات وقد تتصارع ايضا فى بعض الاحيان (٢) .

أن أهمية اى محاولة لتفسير انواع الافكار والادوار المختلفة فى التنظيم تتمثل فى انها تحاول الاجابة عن التساؤل الذى يتعلق بالاهمية العلمية والاجتماعية التى تمنح للتصورات والمفهومات التى تعتنقها جماعة معينة فى التنظيم حول التنظيم الذى تعمل فيه.ويرى البعض ان مناقشة قضايا مثل العلاقات بين التنظيمات ومكانة التنظيمات ودورها داخل النسق العام للتدرج الاجتماعى ،

---

(1) Ibid ., P . 10 .

(2) Ibid ., PP 10 -11

يمكن أن تتم بصورة ملائمة فقط حينما نتخلص من حالة الانتماء الأيديولوچى لنظرية التنظيم الراهنة التى تفتقر الى التطور التاريخى والتأملى ، وحينما تنظر هذه النظرية الى التنظيم على انه بناء قائم داخل سياق اجتماعى يتأثر به ويؤثر فيه . وحينما ترفض النظر الى التنظيمات على أنها سلسلة من المتغيرات المترابطة التى يمكن قياسها والتى ترتبط ببناء التنظيم . وهذا هو بالضبط الاطار التصورى للدراسة الراهنة .

وعلى أى حال ، فقد تميزت التنظيمات الغربية بعدد من السمات والملامح العامة التى جاءت انعكاسا لقيم المجتمع الرأسمالى وأولوياته ، وانعكاسا لأيديولوچية أصحاب المشروعات الخاصة الساعين الى تحقيق فائض القيمة واستغلال الطبقة العاملة .

وقد شكلت هذه الملامح الخلفية التى انطلق منها المنظرون الغربيون فى دراساتهم وتحليلاتهم للتنظيمات . ولذلك أجد من الضرورى استعراض هذه الملامح العامة لما لها من أهمية فى التعرف على تأثير الايديولوچيا الرأسمالية فى نظرية التنظيم الغربية . وهكذا سوف نتعرف على الملامح الرئيسية للتنظيم الغربى فى المرحلتين الرأسماليتين المتمايزتين : مرحلة المنافسة الحرة ، ومرحلة الرأسمالية الاحتكارية .

أولا - طبيعة التنظيم الغربى فى مرحلة المنافسة الحرة :

من المعروف للكثير منا أن الرأسمالية الصناعية قد قامت فى الغرب على انقاض المجتمع الاقطاعى ، ولكن قد لايعرف البعض كيف تمت هذه العملية ؟

لقد كانت نقطة انطلاق الرأسمالية فى الانتاج ، تتمثل فيما أطلق ماركس K.Marx عليها عملية " التراكم الأولى " Primitive accumulation اى تحول

النقود والسلع الى رأس مال وعدم تحولها الى سلع استهلاكية ، ويتناول ماركس الظروف والحالات الخاصة التى تتحول النقود فى ظلها الى راس مال . حيث يرى أن هذه الظروف قد" : تمثلت فى المواجهة بين نوعين مختلفين من اصحاب السلع . فمن ناحية نجد اصحاب المال وملاك وسائل وادوات الانتاج الذين يحاولون تثبيت حجم القيم التى يدعون ملكيتها ، ويتم هذا التثبيت من خلال الحصول على القوى العاملة من الآخرين ، ومن ناحية اخرى نجد العمال الأحرار الذين لايشكلون جزءاً من وسائل الانتاج كما كان الحال بالنسبة للعبيد ، ولا يملكون وسائل الانتاج مثل الفلاحين مالكى الارض . ولذلك نجد أن هؤلاء العمال غير مثقلين بوسائل وادوات الانتاج . ومع استقطاب سوق السلع لهاتين الطبقتين ، تظهر الشروط الضرورية للانتاج الرأسمالى . ويفترض المذهب الرأسمالى مسبقا الفصل الكامل بين العمال وبين ملكية الشروط والامكانيات التى تحقق لهم العمل والانتاج . وبمجرد ان يقف الانتاج الرأسمالى على قدميه نجده يحافظ على هذا الفصل بين العمال وهذه الامكانيات ، ويتضح من ذلك ان العملية التى تخلق الرأسمالية هى مجرد عملية للفصل بين العامل وملكية وسائل الانتاج . انها عملية تؤدى الى حدوث تحولين ، حيث تتحول الوسائل الاجتماعية للحياة والانتاج الى رأسمال ، ويتحول المنتجون الفعليون الى عمال بالأجر ، ولذلك فان التراكم الأولى ليس سوى عملية تاريخية للفصل بين المنتج ووسائل الانتاج .. وقد نشأ البناء الاقتصادى للمجتمع الرأسمالى من البناء الاقتصادى للمجتمع الاقطاعى ، كما أن تفكك المجتمع الاقطاعى قد هيأ الوضع لظهور المجتمع الرأسمالى " (١) .

---

(1) Stewart Clegg & David Dunkerley , Organization ; Class and Control . (London : Routledge & Kegan Paul , 1980) PP . 42 - 43 .

اذن فقد كان اساس عملية التراكم الأولى ، نزع العامل الزراعى من الارض وبالتالى خلق قوة عاملة حرة او عاطلة عن العمل وهى البروليتاريا لكى يتم تنظيمها فى عملية الانتاج الرأسمالى . ولكن ما هى أشكال التنظيم التى أحدثتها هذه العلاقات الاجتماعية فى المجتمع الرأسمالى ؟ وما هى أشكال التنظيم التى عملت على ازالتها والتخلص منها ؟

لقد كان الشكل المميز للتنظيم قبل ظهور العلاقات الاجتماعية الرأسمالية فى الانتاج - فى المجال الاقتصادى على الاقل - هو نظام النقابة المهنية ، وكانت هذه النقابة تمثل نوعا من التنظيم الوقائى للأفراد الذين لهم الحق فى الاشتغال بهنة معينة . وكان صاحب العمل والعامل كلاهما عضواً فى النقابة . وكانت هذه النقابة تنقسم من الداخل الى ثلاث فئات : " الصبى " و" عامل اليومية " و "الاسطى " وكانت هذه التفاوتات داخل النقابة تأخذ طابع الطبعة المغلقة Caste وكما يقول أوف Offe فقد كان الارتقاء من " صبى " الى " عامل باليومية " ممكنا ، ولكن الارتقاء من " عامل باليومية " الى " أسطى " فقد كان مستحيلا بدون الاستفادة من الاتصالات داخل النقابة (١) .

وقد ظهرت تغيرات واضحة المعالم فى اطار نظام النقابة فى القرن السابع عشر ، وان كانت هذه التغيرات تعتبر مظاهر للميول والاتجاهات التى تزايدت منذ ازمة الاقطاع في القرن الرابع عشر ، وقد ظهرت هذه الاتجاهات فى اول الامر فى مجال الانتاج الزراعى الذى وصل الى اعلى المستويات الفنية والايكولوجية .

ويبدو أن عملية الاصلاح الريفى التى عملت على تطوير النظام الاقطاعى على مدى ثلاثة قرون قد تخطت الحدود المعترلة للبناء الاجتماعى ، فقد أستمر تزايـــد

(1) Ibid ., PP . 43 - 44 .

السكان وانخفض الانتاج الزراعى فى الارض الموجودة بالمناطق الهامشية وتدهورت التربة بسبب سوء الاستعمال . وفى نفس الوقت وخلال القرن الرابع عشر ظهرت أزمة مماثلة فى المجال الحضرى بسبب انخفاض انتاج المعادن والمواد الخام ، مما أدى الى التضخم كما ظهرت عوامل أخرى أحدثت نوعا آخر من التضخم فى المجال الحضرى ، فمع انخفاض عدد السكان قل شراء المنتجات الزراعية مما أدى الى انخفاض أسعار هذه المنتجات وخصوصا الحبوب . وقد ارتبط هذا الانخفاض فى أسعار الحبوب بالتضخم مما أدى بالتالى الى انخفاض ايرادات طبقة النبلاء التى اصبحت تعتمد على الصناعات الحضرية والبضائع الغالية التى يتم انتاجها لاستهلاك كبار الاقطاعيين ، ونتيجة لذلك ازداد استغلال النبلاء للفلاحين وخصوصا للقوى العاملة منهم وهى القوى التى تعرضت للدمار بسبب وباء الطاعون عام ١٣٤٨ .

ومع ذلك ، ومع تطور المناطق الحضرية والمدن بعد تدهور الاقطاع ، ارتفعت معدلات هروب الفلاحين وزاد غضبهم وثورتهم . وقد ادى انتشار الاسواق الحضرية الى فرار الفلاحين الساخطين ، ومن ناحية اخرى فان تطور المناطق الحضرية قد جعل النبلاء يفكرون فى تحويل دخلهم الى نقود سائلة . وبالتالى لم يخاطروا بتشريد الفلاحين التابعين لهم او ارسالهم للعمل فى المناطق الحضرية وزادت عمليات تأجير الاراضى الزراعية للفلاحين وبصفة خاصة فى انجلترا .

وكان من نتيجة هذه التطورات ان ظهر قطاع للانتاج الزراعى البسيط ، عزم الفلاحون فى ظله على تحقيق فائض بسهولة وتقليل ما يحصل عليه صاحب الأرض الاقطاعى من ايجارات وعوائد . وقد ادى هذا الوضع الى ظهور طبقة جديدة عملت على استغلال الانتاج الزراعى للفلاحين وطردهم من اراضيهم ، وكان رد فعل النبلاء تجاه هذه العوامل هو تدعيم صناعة الصوف التى تطورت فى البلاد الصناعية الجديدة ، وفى هذه الموجة من الرخاء كانت البلاد التى اتجهت

الى توسيع قطاع السوق وتطويره ، تعمل على ضمان فرض العمل خارج نطاق المصنع الذى يخضع لسيطرة النقابة وذلك بالنسبة للفلاحين الذين تم تجريدهم من ملكية الارض . كما انه فى القرن السابع عشر نجد ان " عمال اليومية " الذين كانوا يشعرون بالاحباط بسبب فرصهم الضئيلة فى الارتقاء داخل النقابة ، قد اصبح لديهم الآن فرصة كبيرة للانتاج والاستفادة خارج النقابات مع زيادة الطلب عليهم في المدن والحضر ، وهكذا بدأ النظام الرأسمالى فى الانتاج يظهر للوجود جنبا الى جنب مع نظام النقابة (١) .

ثم تعرض بناء النقابة لعدة تصدعات تزايدت قوتها بسبب زيادة التراكم الرأسمالى وظهور التاجر الرأسمالى وظهور التنظيم الرأسمالى فى انجلترا فى ظل قوانين الفقر . وهذه المصادفة ليست مثيرة للدهشة فقوانين الفقر كانت اقرارا واعترافا بالتطور الناجح للرأسمالية التجارية ، وقد تم تدعيم هذا الشكل من التنظيم بواسطة مبدأ جديد للتنظيم الاقتصادى هو " السوق" ويصف كاربك Karpik اقتصاد التاجر على النحو التالى : " فى هذا المجتمع ولأول مرة نجد أن العمل والطبيعة قد ارتبطا معا لانتاج السلع . واصبح ميكانيزم السعر أساسا لجدول المعاملات الذى يضمن عمليات التبادل الاقتصادى ، وأصبح المبدأ العقلانى للمنظم محددا من خلال التكيف مع حركات السعر بحثا عن اقصى ربح.وفى اطار هذا العالم النظامى قامت الثورة الصناعية على رأسمالية التاجر واسلوب التاجر الرأسمالى والعمل الحر ، وقد عبّرت هذه الثورة الصناعية عن فاعليتها فى تراكم الثروة فى الامم . وقد تحققت الثورة الصناعية بواسطة الثورة الفنية فى منتصف القرن التاسع عشر ، ومع الليبرالية الاقتصادية يعتبر السوق بناءاً تاريخيا ، فلم يحدث من قبل انفصال بين الجانب الاقتصادى والجانب السياسى كما لم يحدث من قبل ابتكار لسلوك الرجل الاقتصادى " (٢) .

(1) Ibid ., P . 45 .
(1) Ibid ., P . 47 .

وقبل ان يذهب التاجر الى السوق ليبيع ، كان عليه ان يستأجر عمالا لانتاج السلعة التى يقوم بالتجارة فيها ، وكان بامكانه الحصول على العمال اما عن طريق النقابات واما بالحصول عليهم من مكان آخر وخاصة اولئك الفلاحين الذين تم تجريدهم من ملكية الأرض .

ويجب ان نضع فى اعتبارنا ان ماركس قد استخلص هذه التفسيرات من التجربة البريطانية التى كانت تتسم بالطابع الدموى . ويؤكد ماركس ان الرأسمالية والاقتصاد الرأسمالى العالمى قد تأسسا استنادا الى وجود مجموعة من البروليتاريين والاحرار والعاطلين عن العمل الذين تم ادخالهم فى سوق العمل نتيجة لانهيار المجتمعات الاقطاعية

وسنحاول الآن تلخيص الطبيعة الاجتماعية للتنظيم البورجوازى ومبادئه العامة فى مرحلة المنافسة الحرة . فقد اكد نيكولا نوفيكوف Nikoli Novikov أن دراسة التنظيم من الناحية السوسيولوجية تعنى تناول التنظيم فى علاقته بكل الجوانب الاجتماعية والاقتصادية داخل المجتمع والمبادىء الاساسية لأدائه الوظيفى ، والميكانيزمات الاساسية للحياة الاقتصادية والمعايير المتبلورة اجتماعيا لدى الفرد ونشاط الجماعة واشكال التدرج الاجتماعى ونماذجه . ويرى أن الدلالة الاجتماعية والاهمية التاريخية الحتمية لمولد المجتمع التنظيمى يمكن تفهمها وتقديرها اذا تم فهم التنظيم كجانب ومظهر عضوى لنسق العلاقات الاجتماعية وكشكل محدد لهذه العلاقات (١) .

والحقيقة ان التنظيم الغربى فى مرحلة المنافسة الحرة كان يتميز ببعض الخصائص والسمات الاجتماعية ، وكان يستند الى قيم اجتماعية مثل الحفاظ

---

(1) Nikoli Novikov, **Organizational Society : Social Mechanisms and Ideology**, (Moscow, 1972), P. 9.

على الملكية الخاصة لوسائل الانتاج ، والطبيعة الاستغلالية للتنظيم البورجوازى، وقيم الترشيد والعقلانية الاقتصادية ، وقيم الانجاز والتعاون ثم الاشراف كوظيفة اساسية للتنظيم الادارى . وفيما يلى توضيحا لهذه القيم وتلك السمات :

١ - الملكية الخاصة لوسائل الانتاج :

لقد ازال تطور النمط الرأسمالى للانتاج ، القيود المتعددة التى فرضها الاقطاع على النشاط الانتاجي للانسان . فالنزعة الفردية التى قامت واكدت ذاتها على انقاض الاقطاع ، جعلت كل فرد فى المجتمع حرا ومستقلا . واحلت الرأسمالية علاقات كيفية جديدة تقوم على اساس " تقديس " الملكية الخاصة والحفاظ عليها بعيدا عن الانتهاك ، محل البناء الهيراركى او الهرمى الثابت للمجتمع الاقطاعى وتقسيمه الصارم بين المقطاعات ونسق الالتزامات الشخصية الدقيق والمعقد بتبعيته والتواكل فيه ، وقاعدته المقررة للعادات الاجتماعية [١] .

ولأن التنظيم الاقتصادى الرأسمالى يقوم على الملكية الخاصة لوسائل الانتاج وعلى التنظيم السياسى وعلى سيطرة البعض وخضوع البعض الآخر ، فان تنسيق وتنظيم الوحدات التى تشكل التنظيم يتمثل فى اخضاع المصالح الاقتصادية والاجتماعية لبعض هذه الوحدات وهى الجماعات المُستَغلة ، لأهداف التنظيم التى يحددها قادة التنظيم وهم الملاك والمديرون ، اى الجماعات المُستغِلة . وهكذا يتشكل البناء السوسيو - اقتصادى للتنظيم الرأسمالى فى مرحلة المنافسة الحرة من اصحاب وسائل الانتاج والعمال المؤجرين ،اما الموظفون الاداريون فيتم تعينهم

---

(1) D. Gvishiani, Orgnization and Management : A Sociological Analysis of Western Theories , (Moscow Progress Publishers, 1972) P. 44.

من هاتين الجماعتين استنادا الى علاقتهم بالملكية [١] .

وعلى أى حال ، بينما نجد أن التأكيد على المشروعات الخاصة قد حول المجتمع الرأسمالى الى ذرات ، فانه فى نفس الوقت - اى هذا المجتمع - قد اصبح نسقا اجتماعيا يُقيم تطبيعا اجتماعيا socialization كاملا للنشاط الاجتماعى ووسائل الانتاج فيه على نطاق واسع ·

٢ - الطبيعة الاستغلالية للتنظيم :

فمنذ اللحظة التي أخذ فيها الانتاج الرأسمالى مستوى اجتماعيا هاما ، نجده قد عمل في شكل تنظيم اجتماعى لتحقيق فائض القيمة surplus value · ويؤكد الأساس السوسيو - اقتصادى للتنظيم على استغلال الرأسماليين واصحاب رؤوس الاموال للعامل كشخص بروليتارى محروم من تملك وسائل الانتاج ومجبر على ان يبيع عمله ·

وبالتالى فان الطابع المحدد للتنظيم ، هو التقسيم الواضح للقوى البشرية أو بطريقة حديثة التقسيم المحدد لأعضاء التنظيم الى جماعتين متمايزتين : المستغِلين exploiters والمستغَلين exploited · وتعتبر وظيفة ادارة الأفراد والاشياء فى حالة المشروع الرأسمالى ، وظيفة للاستغلال طالما أن تقسيم المصالح بين الجماعتين يعتبر تقسيما استبداديا [٢] .

ومن خلال احلال ميكانيزمات انتاجية عالية وقوية محل نشاط العمل المتخصص للعامل فى ظل نظام المصنع القديم ، ينتشر الانتاج الآلى تدريجيا ويمتد ليشمل كل العمليات الانتـــاجية · ويوضـــح ماركس كيف ان انتاج الآلة

---

(1) N. Novikov, Op. Cit., P11.
(2) Ibid., P.10.

يؤكد بشدة على استغلال الطبقة الرأسمالية للعمال ويزيد من احكام قبضتها عليهم . كما يزيد من تفاقم التناقضات العدائية الناشئة عن التناقض الاساسى بين الطبيعة الاجتماعية للانتاج والشكل الخاص لتملك وسائل الانتاج .

وقد قدم ماركس فى كتابه " رأس المال " Capital تحليلا متعمقا للتغيرات فى التركيب المهني والعمرى والنوعى للطبقة العاملة فى المؤسسات الرأسمالية ، والطرق والاساليب التى يستخدمها اصحابها - وهى طرائق واساليب نابعة بصفة خاصة من دافع الربح - لكى يضاعفوا العمل بكل طريقة ممكنة ولكى يرفعوا معدل الاستغلال بواسطة زيادة حجم فائض القيمة . ويؤكد ماركس فى نفس الوقت الدور الهائل الذى تلعبه الآلة فى التطبيع الاجتماعى للانتاج . فالتصنيع يجعل من الشكل التعاونى للعمل ضرورة فنية ، حيث ان عمل نظام الآلة لايتم الابواسطة وسائل العمل الموحد أو المشترك [١] .

٣ - الترشيد والعقلانية الاقتصادية :

لقد اوضح ماكس فيبر ان النزعة العقلانية الاقتصادية الموجهة نحو زيادة الارباح قد سبقت الرأسمالية كما أنها تشكل احد العوامل التي تفسر ظهورها . وقرب نهاية القرن التاسع عشر كانت اقطار عديدة تجتاز مرحلة تعرف باسم الثورة الصناعية الثانية التى تكمن وراءها قيمة الترشيد . وفى هذا الوقت تقريبا نجد أن الزيادة الكبيرة فى الانتاج الصناعى قد تم استبدالها بزيادة مكثفة اى تنظيم رشيد للموارد الموجودة . وكانت الادارة العلمية والهندسة الاجتماعية يشكلان جزءا من هذا الاتجاه . وفى اطار هذا التطور اخذت مشروعات الانتاج اتجاها الزاميا قهريا ، كما كانت هذه المشروعات كبيرة لدرجة أن القليل من الافراد قــد

(1) D. Gvishiani, Op. Cit., PP. 46 - 47

استطاعوا تقديم رؤوس اموال لإقامة مثل هذه المشروعات [١]

والواقع أن التنظيم الرأسمالى الحديث يرتكز بشكل متزايد على مبدأ الترشيد العلمى التكنولوجى . اى تحويل ادارة الافراد والانتاج الى ادارة علمية، واستخدام الميكانيزم الكلى للتنظيم فى مسايرة الحاجة التى تتمثل فى المحافظة على فعالية العملية الاساسية للتنظيم وهى الانتاج الصناعى . وتنشأ أسبقية مبدأالترشيد العلمى التكنولوجى من التطورات التى تم تحقيقها فى تطبيقات العلم والتى تلعب دورا مباشرا فى اى انتاج او نشاط صناعى [٢] .

وقد اشار العديد من الكتاب المحدثين الىالجوانب لأيديولوجية لهذا النوع من الترشيد ، وهذا ما سوف نوضحه عندما نتحدث عن الترشيد كايديولوچيا تنظيمية فى الفصل السادس من هذه الدراسة .

٤- قيمة الانجاز :

كان الاهتمام الرئيسى فى المجتمعات الصناعية ولايزال مركزا على الطاقة الفردية والجهد والنجاح الفردى ، وربما يتغير مضمون النجاح مع الزمن ، اما الانجاز فى حد ذاته فيبقى هو القيمة الاجتماعية الاصلية للافراد فى المجتمعات الصناعية . وعلى اى حال فان معرفة قيمة الانجاز قد ازدادت فى القرن الماضى ، حيث لايمكن ان يعتمد المشروع الصناعى على الاصل الاجتماعى لأعضائه فى مجال الادارة او فى مجال العمل . ولكن لكى يقوم هذا المشروع بمهامه فهو يحتاج الى افراد مدربين وعلى مستوى عال من الكفاءة . ومن هذا المشروع انتشر الاهتمام بقيمة الانجاز فى كل المجتمعات الصناعية [٣] .

---

(1) Ralf Dahrendorf , Class and Class Conflict in Industrial Society , (London : Routledge & Kegan Paul , 1959) , P . 68 .

(2) N. Novikov , Op . Cit ., P . 13 .

(3) R . Dahrendorf ., Op . Cit ., P . 69 .

ويجب ان نكون على وعى بأن التقدم التكنولوجى والتغيرات التى طرأت على وسائل الانتاج وتنظيم العمل وكافة التغيرات التنظيمية والفنية فى القرن العشرين ، قد عملت على تعديل وتغيير العلاقات السوسيو - اقتصادية ، وأن ما تغير بشكل ملحوظ هو العمل الفعلى الذى تقوم بأدائه جماعات معينة ، فنحن نجد أن مهارة وقدرات العامل ذى الياقة الزرقاء Blue - Collar فى الانتاج الحديث المتطور تقارب قدرات الرجل الفنى . بينما نجد أن عمل عديد من جماعات العمال ذوى الياقة البيضاء White _ Collar يصبح غير مطلوب نتيجة لاستخدام اجهزة الحاسبات الآلية بشكل واسع النطاق ، ويميل الكثير من رجال الاقتصاد الى تفسير هذه العمليات بأنها تغيرات أصلية فى النسق السوسيو - اقتصادي للمجتمع الرأسمالى ادت الى تدهور بناء الطبقة وظهور البناء اللاطبقى الذى يضم المهنيين والحرفيين . ولكن الموقف ليس كذلك على الاطلاق لأن هذه العمليات لاتغير شيئا فى بناء المجتمع لأنها لاتؤثر على المبدأ الاساسى لهذا البناء وهو مبدأ الملكية الخاصة لوسائل الانتاج ، والحقيقة الواقعية للاستغلال كأساس للنشاط التعاونى فى اطار التنظيم الغربى (١) .

وعلى أي حال . فان قيمة الانجاز هى فى واقع الأمر أيديولوجيا تعمل على تبرير النجاح التنظيمى والمهنى فى ضوء اسباب مماثلة للاسباب التى استخدمت لتبرير نجاح السوق فى عصور ما قبل الرأسمالية . ويرى أوف Offe انه على الرغم من تطور الابنية البيروقراطية والتغيرات التكنولوجية التى ادت الى تقليل قيمة معيار الانجاز أو تقليل الحاجة اليه ، الا أن مكانة الفرد التنظيمية ووضعه المجتمعى والمكافآت التى يحصل عليها ، تظل مستنده الى مبدأ الانجاز (٢) .

---

(1) N. Novikov , Op . Cit ., P . 12 .

(2) Graeme Salaman ,Work Organisations :Resistance and Control , (London : Longman, 1979) P . 200 .

وهكذا يتحول مبدأ الانجاز الى أيديولوچيا تنظيمية تكافئ الفرد على اخلاصه وولائه لمصالح الطبقة المسيطرة ، وتحافظ على التقسيمات الثقافية وتخلق الشرعية الفنية للتسلسلات الرئاسية والتدرجات الهرمية فى التنظيمات ، فمركز ومكانة الافراد داخل هذه التدرجات يعتبر محصلة لانجازاتهم فى كسب خبرة ومعرفة ملائمة ومعقدة وهى المعرفة التى تعتبر ضرورية لوظيفة الادارة الرأسمالية .

٥- الشكل التعاونى للانتاج الرأسمالى :

ففى ظل الرأسمالية بنظامها الحر فى استئجار العمال والذى يعتمد اقتصاديا على مالك وسائل الانتاج ، يصبح التعاون هو الشكل الرئيسى للنشاط الانتاجى، وفى ضوء نظام التعاون البسيط لاتنفصل وظيفة ادارة النشاط الموحد للأفراد عن النشاط الانتاجى المباشر . وتقتصر وظيفة الادارة على الاشراف Supervision على عملية الانتاج ، ومن ثم لاتنفصل الادارة عن عملية الانتاج لا فى المكان ولا فى الزمان . والرأسمالية هى وحدها التى تخلق الظروف لشكل آخر من التعاون فى العمل ، يفترض ضمنا انفصالا تقدميا وتخصصا فى النشاط الادارى . كما أن القوى الانتاجية التى تم خلقها على أساس التعاون الرأسمالى فى العمل أدت الى تفتيت وانهيار علاقات الانتاج الاقطاعى .

ويرى ماركس أن الانتاج الرأسمالى يبدأ فقط عندما يستخدم كل صاحب رأس مال عدداً كبيرا نسبيا من العاملين معا ، وعندما تتم عملية العمل على نطاق واسع وتنتج كميات ضخمة نسبيا من المنتجات . وربما يظهر لنا منذ الوهلة الاولى ان الاختلاف بين العمل الفردى وبين عمل عدد من العمال يعملون معا هو اختلاف كمى ، وبالتالى لاتعمل الرأسمالية على ادخال اى شئ جديد ، ولكن هذا الاستنتاج خاطئ ، حيث أن الاختلاف بين العمل الفردى والعمل التعاونى يعتبر

اختلافا كيفيا . اذ أن التعاون ليس ببساطة مجموع العاملين المنفصلين ولكنه اندماج وتلاحم خاص للمنتجين ، اى أنه بناء اجتماعيا محددا من الناحية الكيفية. بمعنى أنه تكوين لقوة اجتماعية جديدة وهى قوة الجماهير الجمعية ، تلك التى تفوق وتتخطى الى حد بعيد مجموع قوى الافراد المشاركين فى العمل ، وفى هذا الصدد ، يؤكد ماركس أنه لا يقصد بالتعاون هنا زيادة فى القوى الانتاجية للأفراد وانما يقصد به خلق قوة جديدة وهى القوة الجمعية للجماهير (١).

وهكذا تنمو داخل التنظيم الرأسمالى ، اتجاهات التعاون والاتفاق المشترك فى اطار الانشطة والعملية ، وتظهر هذه الاتجاهات أو الميول فى المواقع الانتاجية ومعاهد البحث ونقابات العمال والاتحادات السياسية والدينية ، مما يؤدى بشكل حتمى الى مركزية الادارة والى ادارة التنظيمات بواسطة عدد قليل من الادارات العامة والهيئات والمجالس واللجان التى تركز كل القوة فى يدها(٢).

٦- وظيفة التنظيم الادارى الرأسمالى :

يمثل الاشراف على العمال وقسرهم على العمل أبسط أشكال الادارة ، ففى المشروعات الرأسمالية حيث يكون العمال أحرارا ، لم تعد وسائل القهر المادى - كوسيلة من شأنها جعل الافراد يعملون - تلعب دورها السابق ، وانما حل محلها نظام الغرامات والجزاءات ، وفى حالة ارتكاب العامل لأخطاء جسيمة يكون مصيره الطرد والتسريح ، ذلك الطرد الذى يهدد العامل بفترة طويلة من التعطل عن العمل ويسبب له ازمة خطيرة . وقد اطلق لينين Lenin على هذه الطرق الخاصة من القهر اسم " نظام التجويع " وهو الخاصية المميزة لادارة الانتاج الرأسمالى بالمقارنة " بنظام العصا " فى ظل العبودية (٣) .

(1) D Gvishiani , Op , Cit ., PP . 43 - 45 .
(2) N. Novikov , Op . Cit ., P . 13 .
(3) D Gvishiani , Op , Cit ., P . 48 .

ومع ذلك فالادارة ليست مجرد اشراف بسيط على العمال وقسرهم على العمل ، اذ أنها تقوم بأداء عدد كبير من المهام التنظيمية التى ترتبط مباشرة بالملامح الخاصة للعمل الاجتماعى التعاونى والموحد . فاذا كانت الادارة تهتم بالأمور التى تتعلق بتنظيم عملية الانتاج ، فانها تهتم بأمور أخرى ايضا . وعندما يتسع نطاق عملية الانتاج ، ويصبح بناؤها اكثر تعقيدا ، و عندما يزداد حجم الانتاج ويرتفع مستواه ، وعندما يزداد تقسيم العمل تحت وطأة الثورة العلمية والتكنولوجية ، يؤدى كل هذا الى تعقيد مهمة الادارة فى المجتمع الرأسمالى

وتظهر مهام جديدة للادارة الى جانب الاشراف الفنى على الانتاج ، ومن هذه المهام ، العمل على حل المشكلات الاجتماعية والتنظيمية والاقتصادية المعقدة والتى تؤثر على العمل التنظيمى . والحقيقة اننا لانستطيع ان نتعرف على وظيفة الادارة بعيدا عن نمط الانتاج ، حيث ان هذه الوظيفة لاتوجد فى فراغ اجتماعى. وقد اشار ماركس الى ان وظيفة الادارة فى مجتمع الطبقات المتعادية ، تكون ذات طبيعة مزدوجة حتما نتيجة لطبيعة الانتاج الرأسمالى ذاته ، وأن ممارسة السيطرة من جانب صاحب رأس المال ليست وظيفة ناشئة عن طبيعة عملية العمل الاجتماعى ، ولكنها تمتد بجذورها فى الخصومة المحتومة والعداء المستحكم بين المستغل والافراد الذين يستغلهم [(١)] .

وهكذا تمثل الادارة فى المجتمع الرأسمالى ، عملا يجب ان يباشر الانتاج الاجتماعى من ناحية ، الى جانب أنها تمثل عملا اشرافيا يرتبط باستغلال المنتجين وباغتراب وسائل الانتاج وثمار العمل بل العمل ذاته من ناحية أخرى ، وهذا هو الشئ الوحيد الذى يمكن صاحب رأس المال - مباشرة او من خلال عماله- من السيطرة والتحكم فى الانتاج ومن تنفيذ الإشراف والضبط ، ليضمن الانتفاع الرشيد من القوة العاملة ومن وسائل الانتاج ومن ثم الحصول على الحد الاقصى للربح .

(1) Ibid ., PP 49 - 52

ثانيا – طبيعة التنظيم الغربى فى مرحلة الرأسمالية الاحتكارية :

لقد عايش التنظيم الغربى فى المائة عام الأخيرة تغييرات عديدة نتيجة للانتقال من مرحلة المنافسة الرأسمالية الحرة الى مرحلة الرأسمالية الاحتكارية ، ويقدم المجتمع الامريكى بالذات مثالا حيا لتطور الرأسمالية الاحتكارية والتغيرات التى طرأت على التنظيمات . وقد أثرت هذه التغيرات بشدة على الميكانيزمات الاجتماعية داخل التنظيمات وأتت بأنماط جديدة للعلاقات داخل التنظيم .

فقد طرأت تغييرات عديدة فى هذه المرحلة على التنظيمات الرأسمالية الموجودة من قبل ، وظهرت أجهزة ادارية تنظيمية جديدة ،وتأكد دور المديرين فى الانتاج الرأسمالى ، وظهرت الحاجة الى نظام المستشارين ، وسادت أيديولوجية السعى وراء الربح اكثر من اى وقت مضى .

١– التغيرات التنظيمية :

الامبريالية هى آخر مرحلة فى تطوير الرأسمالية ، وهى المرحلة التى تصل مركزية رأس المال فى ظلها الى أقصى مداها فى اطار التنظيم الرأسمالى للانتاج، وتتضح هذه المركزية لرأس المال فى تكوين الاحتكارات وما يصاحبها من ظواهر على الصعيدين القومى والعالمى . ويصبح التنظيم شكلا حتميا لهذه الاتحادات الاحتكارية – وهذا بدوره يعمل على تطوير اشكال جديدة للنشاط الادارى – ونسقا هرميا ضخما للادارة يتحدد من ناحية بطبيعة الانتاج الاجتماعى واسع النطاق ، ويحافظ من ناحية اخرى على مصالح الرأسماليين . ويؤكد نوفيكوف انه فى هذه المرحلة يتسع نطاق التنظيمات نتيجة لمركزية رأس المال واحتكار الانتاج والتسويق،وتظهر التنظيمات كشكل اساسى لتوحيد النشاط الانسانى،وقد ارتبطت هذه العملية بتغيرات مماثلة فى البناء الفنى للتنظيمات[١].

(1) N . Novikov , Op Cit ., P . 19

والحقيقة ان اندماج عدد من المشروعات الكبيرة فى شركة احتكارية واحدة لايؤدى دائما الى زيادة انتاج السلعة ، كما أنه لايزيد عادة من عدد العمال ، بل على العكس فان ترشيد الانتاج وتحسين الادارة يقلل عددهم ، كما لاتتطلب المركزية فى حد ذاتها استثمارات اضافية من رأس المال بل انها ترشد استخدام رأس المال المتاح وتزيد من مكاسب وارباح الانتاج عن طريق توزيع رأس المال بمزيد من العقلانية والرشد بين الاقسام الفرعية المختلفة داخل المؤسسة الاحتكارية. وعلى اى حال ، فان اندماج المشروعات داخل المؤسسات والشركات الاحتكارية يجعل من الضرورى خلق اجهزة تنظيمية وادارية جديدة لتوزيع مجالات النفوذ والسلطة بين المشروعات وضمان حل منسق للمشاكل ينسجم مع سياسة التسويق والتطوير التكنولوچى وتوزيع مصادر المال .

وقد انقسم الجهاز الادارى فى هذه المرحلة الى اقسام عديدة متخصصة لكل قسم وظائفه المختلفة : مثل قسم الاعداد الفنى وتحسين الانتاجية ، ادارة قوة العمل وتنظيمه ، الادارة العملية وضبط الانتاج ، ترميم وصيانة المعدات والتجهيزات وادارة المخزون وغير ذلك ، ويصبح من الضرورى كذلك تنسيق وتعميم الأشكال التنظيمية ومناهج الادارة لتدريب رجال الادارة وعمال المكاتب ومديرى العمل ورؤساء الصناعة الرأسماليين ، ونلاحظ فى نفس الوقت انتشار اتجاه يتبنى المدخل العلمى - التكنولوچى للقضايا والمسائل المتعلقة بتنظيم ادارة الانتاج والنشاطات الاخرى للمشروعات الرأسمالية (1) .

وفى الحقيقة ان ظهور الاحتكارات فى المجالات الصناعية يزيد من حدة التناقضات والطبيعة المتضاربة للاقتصاد الرأسمالى ككل . ويؤدى هذا الى صراع شديد تخوضه المشروعات الفردية فى اطار الاحتكارات ، والى صراع يحدث

(1) D Gvishiani, PP 54 - 56 .

أيضا بين الشركات الاحتكارية المختلفة ، وتشكل الشركات الاحتكارية ابنية تنظيمية معقدة وممتدة ، وتتكون من عدد كبير من الوحدات الاقتصادية ووحدات الانتاج التى تتمتع بدرجات مختلفة من الاستقلال . ولم تعد الشركة الاحتكارية مجرد كيان انتاجى اجتماعى واحد وانما اصبحت نسقا متجسدا لمثل هذه الوحدات.

٢- دور المديرين :

يتحدث ماركس فى كتابه " رأس المال Capital " عن ظهور نظام المديرين الصناعيين الذين يحصلون على مرتبات واجور من صاحب رأس المال فى مقابل تحسين وتطوير تنظيم وادارة ممتلكاته ومشروعاته الرأسمالية . وقد ظهر هؤلاء المديرون - فى رأى ماركس - فى المشروعات الرأسمالية بمجرد ان اصبح العمل على نطاق واسع ، ويقوم هذا المدير بالوظيفة الكاملة للادارة بجانبيها : الجانب الاول عمل الادارة الناشئ عن طبيعة الانتاج الاجتماعى الكبير ، والآخر عمل الاشراف الذى يعكس الطبيعة العدائية للانتاج الرأسمالى . وقد كان صاحب المشروع يشارك بنفسه فى ادارة مشروعه فى المراحل الاولى للانتاج الرأسمالى مستخدما عددا صغيرا نسبيا من العمال ، ولكن عندما تطورت الرأسمالية ، جاوزت وظيفة الاشراف الادارية عددا صغيرا من العمال الى " جيش صناعى من العاملين تحت سيطرة صاحب رأس المال يستلزم مثله فى ذلك مثل اى جيش حقيقى ، ضباط (اى مديرين) ورقباء (اى رؤساء عمال ومشرفين) "[١] .

والحقيقة ان نظام المديرين قد ظهر مع بداية مرحلة المنافسة الرأسمالية الحرة، ولكن تأكد دوره فى مرحلة الرأسمالية الاحتكاريـــة ، ولكى يكون المديرون

(1) Ibid ., P .53

الرأسماليون قادرين على ادارة شركاتهم بفاعلية يجب ان يكونوا سياسيين بارعين وخبراء سيكولوجيين متمرسين فى المساومات والصفقات ، اذ أن الاعمال والمشروعات الكبيرة تتطلب منهم ذلك ، كما يتحتم على المدرين الرأسماليين ان يخوضوا صراعا محتدما لتحقيق مزايا وامتيازات لمصنعهم او شركاتهم والعثور على اسواق جديدة وارساء قواعد الاحتكار وتنظيم العلاقات مع العمال .

وعلى أى حال لاتنشأ هذه المتطلبات نتيجة لطبيعة الانتاج الاجتماعى الكبير، ولكنها ترتبط بالشكل الرأسمالى لهذا الانتاج وخاصة المرحلة الراهنة فى تطوير الرأسمالية . فمن ناحية نجد أن تطوير الانتاج الحديث يتطلب وجود ادارة على مستوى القطر ومركزية تلائم ذلك المستوى ، ومن ناحية اخرى نجد ان حدود مركزية الانتاج فى ظل الرأسمالية تتحدد فى ضوء المصالح الخاصة لأصحاب رؤوس الأموال والمشروعات الخاصة . والمركزية فى حد ذاتها ذات طابع استبدادى حيث انها تستبعد مشاركة العمال فى الادارة ، ويؤدى هذا حتما الى تسلط الطرائق البيروقراطية وأساليبها الادارية (١) .

٣- الخبراء والمستشارون :

لقد أكد نوفيكوف على ان أهم الخصائص المميزة للتنظيم البورجوازى الحديث ، تتمثل فى ظهور الخبراء المتمرسين فى مجال مشكلات التنظيم المختلفة. فعندما عجز صاحب رأس المال عن ادارة مشروعاته بنفسه لاتساع نطاقها وتعقد ادارتها ، احتاج على الفور الى هيئة ضخمة من الخبراء .

وقد اصبح نظام الاستشارات المتعلقة بمسائل الادارة والرقابة الادارية ، منتشـــرا وشائعا فى الولايات المتحدة الأمريكيـــة وغيرها من البـــلدان الغربية .

---

(1) Ibid . PP 62 - 64

ويتفاوت حجم نشاط المستشارين وطبيعته فى هذا المجال ، وان كان غالبيتهم لايقصر نشاطه على صناعة واحدة محددة بعينها ، اذ تنتشر بهذا الصدد فكرة عامة مؤداها أن هناك مبادئ عامة ومشتركة وثابتة للادارة من الممكن تطبيقها بنجاح فى كل التنظيمات على حد سواء . ويقدم المستشارون النصح والارشاد لشركاتهم فيما يتصل بكل المسائل والقضايا التنظيمية بدءا بطريقة الحصول على المواد الخام الى تعبئة وتسويق الانتاج والى التأمين ووضع الميزانية والاعلان عن السلع وغيرها (١) .

ويؤكد خبراء الادارة فى الولايات المتحدة الامريكية على الحاجة الى المستشارين الاكفاء فى جميع المجالات الصناعية ، ويعتبرون هذا شرطا أساسيا لتعميم الخبرة فى الانتاج وادارته .وهم يرون ان رفض الارتباط التقليدى بصناعة معينة يجعل من الممكن معالجة كل مشكلات تنظيم الانتاج وادارته والتخلص من أوجه القصور فى المناهج الادارية وزيادة نقل الخبرة من صناعة لأخرى .

ومما هو جدير بالذكر أن الرسوم او الاجور التى يطلبها المستشارون فى مقابل خدماتهم تعتمد على العوائد التى يحققها العميل صاحب المشروع من خلال اتباع توصياتهم . وتعتبر مؤسسة مستشارى الادارة عنصرا هاما فى النسق الامريكى الحديث للادارة ، وهناك مؤسسات اخرى تم انشاؤها فى البلدان الرأسمالية الأخرى .

٤- أيديولوجيا السعى وراء الربح :

الحقيقة أن أيديولوجيا السعى وراء الربح قد ظهرت مع بداية ظهور المجتمع الرأسمالى ذاتــه ، وهى التى كانت توجه اصحـــاب رؤوس الامــــوال فى ادارة

---

(1) Ibid ., P 72 .

مشروعاتهم الرأسمالية ، ولكن فى مرحلة الرأسمالية الاحتكارية وفى اطار وعى الجماهير والسلوك الجماهيرى تجاه الباحثين عن الربح ، كان من الضرورى البحث عن طرائق ووسائل جديدة لتحقيق الربح بشكل يختلف عن طرائف ووسائل فترة المنافسة الاقتصادية الحرة ومن هنا ظهرت عملية السعى وراء الربح كمبدأ للوعى الجماهيرى وسلوك الجماهير ، ففى المجتمع الامريكي الحديث على سبيل المثال نجد أن العلاقات الشخصية والنشاط الانسانى يصبحان اشكالا مباشرة لتحقيق الربح . وقد اصبح نموذج النشاط الاجتماعى كبحث عن الربح ، معيارا يؤكد وجود اشكال جديدة للادراك والفعل الفردى (١) .

ويرى نوفيكوف انه يجب تناول العمليات الاجتماعية التاريخية التى تكمن وراء مبدأ البحث عن الربح وملاحقته ، كمبدأ للعلاقات الاجتماعية ، وفى رأيه أن أولى هذه العمليات قد تمثلت فى التدمير الكامل لكل الاشكال التى سبقت الرأسمالية ودخول مبدأ المشروع فى كل مجالات الحياة الاقتصادية والثقافية ، وتم ادخال القوى البشرية التى تم تحريرها بواسطة هذه العملية ضمن نسق تنظيم العمل ، وعلاوة على ذلك فان تطور الرأسمالية ونموها فى الولايات المتحدة خلال القرن العشرين،يعتبر توجيه بورجوازى استهلاكى للانسان فى العالم كله .كما أن رفع ايديولوجيا البحث عن الربح والارتقاء بها لمستوى ادراك الجماهير ووعيهم، قد تلقى دفعة قوية من خلال الاقتصاد الآحتكارى ، وقد بدأت هذه العملية فى الولايات المتحدة الامريكية فى نهاية القرن الماضى ومرت بمرحلة هامة هى تكوين النقابات والاتحادات خلال الثلاثينات من هذا القرن،وسببت خسائرا لأصحاب المشروعات الرأسمالية الصغيرة ، وعجلت نفس العملية بانضمام رجال الاعمال السابقين لنظام الاعمال المنظمة كمديرين مؤجرين منتدبين وموظفين وعمال ، وكـان

---

(1) N.Novikov . Op . Cit ., PP . 19 - 20 .

هؤلاء الموظفون بما يتضمنه تفكيرهم عن مشروعات واعمال خاصة ، مسئولين عن تأسيس شركات ومعايير البحث عن الربح كمبدأ اخلاقى عملى للعاملين فى التنظيمات [١] .

هذه هى أهم السمات والملامح العامة للتنظيم الغربى فى مرحلتى المنافسة الرأسمالية الحرة ، والرأسمالية الاحتكارية ، وأود قبل أن أنتقل من هذه النقطة ، ان أسجل ملاحظة تعتبر هامة فى نظرى وهى أن نظرية التنظيم فى الولايات المتحدة الامريكية تمثل بريقا بالنسبة للدول الرأسمالية الاخرى ، وتبدو وكأنها مثالا يجب أن يحتذى .

اذ يعتقد الكثير من الباحثين الغربيين ، أن نظرية التنظيم قد وصلت الى أعلى مستويات التطور فى امريكا اكثر مما هو الحال بالنسبة للبلدان الرأسمالية الاخرى ، وقد ذهب البعض منهم الى حد القول بأن ارتفاع انتاجية تنظيمات العمل فى الولايات المتحدة الامريكية عنه فى البلدان الرأسمالية الاخرى ، انما يعزى الى ان التنظيم الادارى بالولايات المتحدة أفضل منه فى غيرها من البلدان الرأسمالية .

وقد انعكست هذه الوجهة من النظر عند أحد الباحثين الفرنسيين وهو سيرفان - شرايبر Jean - Jacques Servan - Schreiber فى كتابه " التحدى الامريكى " Le Défi américain [٢] ، الذى عزى قوة مكانة رأس المال الامريكى فى اوربا الغربية الى ان الرأسماليين الامريكيين يحققون ارباحا فى أوروبا اكثر من الاوروبيين انفسهم ، وعزى هذا الى " الموهبة التنظيمية " لرجال الأعمال الامريكيين وقدرتهم على العمل فى ظروف مختلفة والاستفادة من اسواق كبيرة واسعة وتكييف انفسهم لها . كل هذا يجعل تخلف الدول الاوروبية تخلفا

(1) Ibid ., PP 21 - 20
(2) D Gvishiani , Op Cit ., PP 74-76

تنظيمياأولا وقبل أى شئ آخر . ولهذا فالقضية ليست قضية امكانيات فكرية بالمعنى التقليدى للكلمة وانما هى قضية اساليب التنظيم واختيار الاجهزة الادارية وتدريب الكوادر الادارية . ويرى سيرفان - شرايبر أيضا أن أوربا لديها أناسا قادرين على تنفيذ الأبحاث ولكن ليس لديها مؤسسات أو أنظمة قادرة على تنفيذ البحوث ، والجامعات في حالة فوضى وهناك صعوبات هائلة امام اعادة تنظيمها ، ومن ثم فالمشكلة التى تواجهنا - على حد قوله - هى اعادة بناء النظام الاجتماعى ككل والمؤسسات والعمل العسكرى والتعليم والبحث .

وكما يرى جفيشيانى فان المؤلف الفرنسى يتبنى نظرية متحيزة للمشكلة ، اذ أنه قد نسى او تناسى ان المكانة المفضلة لرأس المال الامريكى فى اوربا الغربية، جاءت نتيجة لسياسة الولايات المتحدة فى اخضاع الدول الاوروبية الرأسمالية لخططها الاستراتيجية . ويجب فى نفس الوقت ألا نتجاهل الكفاءة العملية للنسق التنظيمى والادارى الامريكى والقادر فى نفس الوقت على ان يستمد الخبرة من البلدان الاخرى ، فمعظم كليات التجارة وادارة الاعمال الامريكية تستقدم العديد من الخبراء الاجانب ، وتعطى اهتماما متزايدا لتدريب الاكفاء من الافراد من اجل الدول الأقل تقدما ، الذين حينما يعودون الى بلادهم يصبحون مناصرين ومتحمسين للسياسة الامريكية ولأسلوب الحياة الامريكية ، كما تقوم الولايات المتحدة بارسال المبشرين الاداريين الى الدول الاقل تقدما ويكون من مهامهم الاساسية تمهيد الطريق لتوسيع الاقتصاد الامريكى . كما تمول الولايات المتحدة الامريكية عددا من المؤسسات الدولية التى تهتم بالمشاكل النظرية والعمليات للانتاج والادارة ، وأشهر هذه المؤسسات " مركز الدراسات الصناعية " الذى تأسس فى جنيف .

وتحاول الولايات المتحدة الامريكية ان تضفى على نسقها لادارة التنظيم طابعاً دولياً ، وأنشأت الجمعية الاوروبية لمراكز التدريب الادارى عام ١٩٥٩

لهذا الغرض ، وهكذا فان هيمنة الرأسمالية الامريكية فى البلدان الاوروبية الرأسمالية تكتسب دوافع اضافية للتأثير الممارس هناك بواسطة نظرية التنظيم الأمريكى .

واذا كان هذا هو تعليق جفيشيانى الذى أملته أيديولوجيته الشيوعية ، فقد علق باحث آخر على كتاب " التحدى الامريكى " وهو شارلز مكميلان C.J.Mcmillan [١] الذى أكد أنه على الرغم من ان تحليل سيرفان - شرايبر يتسم بالاثارة ويشير الى سيطرة الشركات الامريكية على الصناعة الاوروبية ، فان هذا المنظور يتسم بنظرية ضيقة تتضح فى نقطتين اساسيتين [٢] :

أولا - ان الاستثمار الامريكى خارج الولايات المتحدة ليس جديدا على الرغم أن حجم الاستثمار الأجنبى لم يصل من قبل الى المعدلات الحالية .

ثانيا -ان انتشار الشركات متعددة الجنسية ليست ظاهرة امريكية ولكنها تعتبر نمطا عالميا للتطور الإقتصادى ، وهناك دراسات حديثة تعرض للبيانات التى توضح أن ما يبدو للأوروبيين على أنه تحدٍ امريكى فى اوربا يعتبر فى الحقيقة تحدٍ للشركات الامريكية فى سوق الولايات المتحدة نفسها ، فمن ناحية كان هناك نمواً للشركات الامريكية فى اوروبا اسرع من نمو التنظيمات الاوروبية ، ومن ناحية اخرى فان الشركات الاوربية زادت من انتاجها الكلى فى الداخل والخارج بشكل اسرع من الزيادة فى المبيعات الكلية للشركات الامريكية . اما بالنسبة للشركات الاوربية قصيرة النظر التى تكون أسواقها اوربية فقط ، فتبدو الاستثمارات الامريكية لها حركة عدوانية للسيطرة على

---

(1) Charles J.McMillan," Corporations Without Citizenship : The Emergence of Multinational Enterprise ", in : Graeme Salaman & Kenneth Thompson , (eds) People and Organizations , (London : Longaman , 1975) , PP 25-43

(2) Ibid ., PP . 26 - 28

اوربا . ومن ناحية اخرى تبدو هذه الاستثمارات بالنسبة للشركات الامريكية ذات النظرة البعيدة ، وكأنها محاولة يائسة للدفاع عن حصتها العالمية الموجودة بالفعل ومسايرة للدينامية الاوربية .

وهكذا يتضح لنا من الاستعراض السريع للسمات والملامح العامة للتنظيم الغربى فى مرحلتيه المتمايزتين : المنافسة الحرة والرأسمالية الاحتكارية ، ان الدراسة التحليلية النقدية لنظرية التنظيم الغربية بمختلف مدارسها واتجاهاتها ، لها أهمية خاصة بالنسبة لنا فى مصر ، وبالنسبة لدول العالم الثالث والدول الاشتراكية ايضا ، اذ أن المشاكل الفنية والتنظيمية لادارة الانتاج الرأسمالى والاشتراكى - بسبب الخصائص التكنولوجية لعملية العمل - لها ملامح وسمات مشتركة ، ومع ذلك فمن الطبيعى الا تتمكن هذه السمات المشتركة من ان تجعلنا نتجاهل الاختلافات الجذرية بين نظم وانساق الانتاج الرأسمالى والاشتراكى ، تلك الاختلافات التى تنعكس فى ممارسة وعمل كل مشروع انتاجى .

ويجب أن نضع فى اذهاننا دائما أنه لايوجد مشروع او تنظيم انتاجى فى فراغ اجتماعى ، وان هذا المشروع او التنظيم ليس مشروعا هندسيا او معدنيا فحسب ، بل انه فى نفس الوقت مشروعا رأسماليا او اشتراكيا ايضا يعمل من خلال نسق سوسيو - اقتصادى محدد . ولهذا السبب فان نظرية التنظيم تتحدد وتتبلور بدرجة كبيرة من خلال المجموع الكلى لعلاقات الانتاج فى المجتمع القائم.

(٢) المدخل الماركسى - اللينينى لدراسة التنظيم :

اذا كان ماكس فيبر قد وضع الخطوط العريضة لعلم اجتماع التنظيمات ، فان كارل ماركس هو الذى وضع مقومات علم الاجتماع النقدى للتنظيمات ، ويتضح اسهام ماركس فى هذا الصدد فى تحليله لعلاقة الرأسمالية بتقسيم العمل ثم دراسته عن بيروقراطية الدولة .

وفيما يتعلق بتحليل ماركس للعلاقة بين الرأسمالية وتقسيم العمل ، نجده يؤكد ان لطبيعة الرأسمالية نتائج مباشرة وحتمية بالنسبة لتقسيم العمل وبناء التنظيمات الاقتصادية ، ويرتبط هذا بسمتين مترابطتين للرأسمالية : (١)

أولا – تنظر الرأسمالية إلى القوى العاملة ، باعتبارها سلعة وعاملا للانتاج يجب استخدامه بشكل مربح ، ويتم تحديد علاقة العمالة فى ضوء سعى صاحب العمل لتحقيق الربح ، وفى ضوء قوى السوق ، ويعزز هذا الوضع رشد الرأسمالية وايضا رشد البناء والعملية التنظيمية . ويقصد ماركس بمفهوم القوى العاملة ، مجموعة القدرات والطاقات الفيزيقية والذهنية للكائن الانسانى والتى يستخدمها عندما يقوم بالانتاج ، وهكذا لم يعد العامل يبيع جهده كجزء من سلعة وانما اصبح جهده العملى سلعة كاملة يشتريها صاحب العمل الى جانب ملكيته للعوامل الاخرى الضرورية للانتاج وهى المواد الخام ورأس المال .

ثانيا – ان المشترى للقوى العاملة يشتريها لكى يستخدمها ولكى يحقق الربح ، ويؤدى هذا الوضع الى ظهور نتيجة واحدة هامة وهى الصراع او التعارض بين مصالح العامل الذى يبيع جهده ، وصاحب العمل الذى يشتريه ويستخدمه لكى يحقق به فائضا للقيمة ، وهكذا فان شراء صاحب العمل لجهد العامل لتحقيق الربح يحدد طبيعة العمل فى ظل الرأسمالية . فالعامل يعمل فى ظل ضبط وسيطرة الرأسمالية ، ويهتم صاحب العمل اهتماما كبيرا بأداء العمل على الوجه الاكمل . اما الانتاج فيعتبر ملكية لصاحب العمل وليس ملكية للعامل الذى يعتبر المنتج المباشر له . ومن وجهة نظر صاحب العمل فان عملية العمل لاتتعدى كونها استهلاك للسلعة التى تم شراؤها اى جهد العامل .

(1) Graeme Salaman , Work Organisations , Op . Cit ., PP 16 - 18

ونتيجة لذلك يكشف تصميم العمل وبناء التنظيمات عن سمة هامة للغـــاية تؤثر بشكل كبير على العمليات التنظيمية بأكملها . فالبحـــث عن كفاءة وفعالية اكبر للتنظيم هو بحث جزئى وسياسى ويرتبط على الدوام بالبحث عن الاشكال الفعالة للضبط والاستغلال . وينظر صاحب العمل الى الضبط والفاعلية والاستغلال على أنها مترابطة ومتكاملة لايمكن الفصل بينها . ولأن تنظيم العمل فى الرأسمالية يتضمن شراء واستخدام جهد العامل لتحقيق الربح لصاحب العمل او لمساعديه ، مما يؤدى بالتالى الى حدوث صراع بين مصلحة صاحب العمل والعامل ، فانه يجب توجيه عمل العامل وتنسيقه بدقة . ولأن التزام العمال بهذا التوجيه غير مؤكد ، فانه يجب اخضاعهم لنظام ثابت ولضبط اعضاء التنظيم الذين يفوضون للقيام بهذه المهمة .

وهكذا فان الهدف الرئيسى للانتاج الرأسمالي هو تحقيق اكبر قدر ممكن من فائض القيمة ، وبالتالى استغلال القوى العاملة الى اقصى درجة ممكنة . وعندما يزداد عدد العمال المتعاونين ، تزداد مقاومتهم لسيطرة رأس المال ، وتزداد معها بالتالى ضرورة تغلب رأس المال على هذه المقاومة بواسطة الضبط المضاد . ويتضح من هذا ان الضبط الذى يمارسه الرجل الرأسمالى ليس ضبطا للسيطرة على عملية العمل فحسب ، ولكنه يمثل فى نفس الوقت وظيفة لاستغلال القوى العاملة، ويصبح الضبط متأصلا فى العداء الحتمى بين المستغل وعناصر العمل التى يستغلها اى العمال . ولقد كان لهذا التساند بين الفعالية والضبط نتائجه وآثاره الهامة على عدد من الجوانب التنظيمية مثل : درجة تقسيم العمل ، واستخدام الآلات والتكنولوجيا ، ودور الادارة [1] .

(1) Ibid ., PP . 18 - 19 .

يؤكد كارل ماركس ان تقسيم العمل فى ظل الرأسمالية قد اظهر سمات مميزة ترتبط مباشرة بالعناصر الرأسمالية التى سبق توضيحها ، اذ يوجد فى ظل الرأسمالية ميل الى التقليل من قيمة القوى العاملة والنظر الى العمل على انه تكرار مألوف لعدد صغير من العمليات والانشطة ، وهكذا تنظر الرأسمالية الى العامل باعتباره مخلوقا عاجزا يجب تقييد حركته والتحكم فيها ، ويزيد هذا الحكم والتسلط من جانب صاحب العمل ، الطاقة الانتاجية على حساب العمال أنفسهم . ويؤكد ماركس أن تقسيم العمل داخل المصنع يعكس السلطة المطلقة للرجل الرأسمال وخضوع العمال الذين لايشكلون سوى اجزاء من الميكانيزم الذى يتبع صاحب العمل ، كما يؤكد انه لايمكن فهم تقسيم العمل داخل التنظيمات الا فى ضوء تقسيم العمل فى المجتمع ككل .

وتمتد الجوانب الطبقية والسياسية لبناء التنظيمات وتقسيم العمل ، الى تحليل ماركس لدور ونتائج استخدام الآلات والتكنولوجيات فىتسيير عمل التنظيمات . اذ تزيد الميكنة من درجة استغلال العمال ، والتقليل من قيمة الأيدى العاملة ، ومثلما يقلل التقسيم الدقيق للعمل من الاستقلال الذاتى للعمال ومهارتهم ، ويؤدى الى تدعيم الضبط وتركيز التوجيه فى ايدى قلة صغيرة من الملاك او مساعديهم ، فسوف نجد أن استخدام الآلات يقلل ايضا من مهارات العمال ويؤدى الى مركزية قرارات العمل .

ويرى ماركس أن تقسيم العمل واستخدام الآلات قد عملا على توسيع دور الادارة فى التنسيق والاشراف والضبط . ولم يدع ماركس بأن الادارة والتنسيق من مقتضيات الرأسمالية ، حيث انه يعترف بأن كل عمل مشترك على نطاق واسع يتطلب سلطة توجيهية لضمان الاستخدام المنسجم لأنشطة الافراد . وعلى اى حال فهو يؤكد ان الادارة فى ظل الرأسمالية لاتقتصر على مجرد التنسيق وتحقيق التكامل بين انشطة العمال فى العمل التعاونى ، حيث تظهر للادارة

وظائف جديدة ترتبط بالطبيعة الطبقية لعلاقة العمل التى تنعكس فى العدوات الطبقية بين العامل ورجل الادارة . وفى ظل النظام الرأسمالى تعمل الادارة على ضمان مستوى مرضى من الارباح وزيادته والمحافظة على النظام واقراره بين العمال وتحديد انشطتهم العملية ، وتنظيم طبيعة وسرعة مراحل العمل او عمليات الانتاج ومستوى العمل .

كان هذا استعراضنا لتحليل ماركس للعلاقة بين الرأسمالية وتقسيم العمل ، وهو يمثل الجانب الاول لاسهامه فى وضع مقومات علم الاجتماع النقدى للتنظيمات . اما الجانب الآخر لهذا الاسهام فيبدو فى دراسته عن بيروقراطية الدولة .

وقد حظيت مناقشاته فى هذا الصدد ، باهتمام بالغ لأهميتها السياسية والنظرية ، اذ أن تحليل طبيعة البيروقراطية ووظائفها ، قضية رئيسية ومحورية فى اطار الفكر الماركسى ، وهى القضية التى ادت الى حدوث انقسام بين الكُتّاب الماركسيين الاوائل ورجال السياسة . ولقد كان اهتمام ماركس بالبيروقراطية قاصرا على البيروقراطية الادارية للدولة . وكان يرى ان هذه الأبنية تمثل فى الرأسمالية ادوات ووسائل للحكم والظلم الطبقى . والجهاز الادارى يعتبر جزء من الدولة والدولة ذات اساس طبقى وتعبر عن مصالح الطبقة . ما هو اذن شكل البيروقراطية فى ظل الاشتراكية ؟ يؤكد ماركس على ضرورة قيام البروليتاريا بتحطيم بناء الدولة القائم وليس مجرد تصحيحه ، ولكنه مع ذلك لم يقدم رأيا واضحا حول دور وطبيعة البيروقراطية فى ظل الاشتراكية .

وعلى اى حال ، فاذا كان ماركس قد وضع القوانين الأساسية للتحول من اسلوب الانتاج الرأسمالى الى اسلوب الانتاج الاشتراكى ، ورسم الملامح الاساسية للاشتراكية ، فانه مع ذلك لم يطورمبادئ محددة او اشكال ومناهج

تنظيم وادارة الانتاج فى ظل الاشتراكية ، وكان على لينين Lenin - قائد ثورة اكتوبر في روسيا ١٩١٧ ومؤسس اتحاد الجمهوريات السوفيتية - ان يطور نظرية اشتراكية للتنظيم .

فقد اهتم لينين بعدد من المشكلات والقضايا التنظيمية ومنها : مبادئ التنظيم العلمى للعمل ، ومبادئ تشكيل وبناء أنساق التنظيم فى الظروف الاجتماعية والمشكلات الاقتصادية للادارة الاشتراكية ، والتخطيط واسع النطاق، والمركزية الديمقراطية فى الادارة ، والحوافز المادية والمعنوية ، وادخال اساليب جديدة فى الادارة ، وغير ذلك من القضايا الملحة فى أيامه [(١)]

واذا حاولنا التعرف على الخلفية السوسيو - اقتصادية لنظرية التنظيم والادارة عند لينين ، لوجدنا أنه قد تم وضع المبادئ الاساسية لهذه النظرية فى السنوات الاولى من حكم لينين [(*)] ، تلك السنوات التى شهدت حروبا أهلية مريرة لمقاومة الثورات المضادة الداخلية والخارجية ، وشهدت تدخلات أجنبية واضطرابات اقتصادية ، وكانت المهمة الاساسية التى واجهت الحكومة السوفيتية هى تنظيم ادارة الاقتصاد الوطنى الذى دمرته الحرب .

وقد ظهرت فى هذه المرحلة الانتقالية مهمة خلاقة لبناء علاقات اقتصادية جديدة ، اذ كانت هذه المرحلة فجائية وغير متوقعة بحيث تطلبت مناهجا وطرقا ادارية جديدة ، واستخداما مختلفا للقوى الاجتماعية ، كما استلزمت مدخلا سيكولوجيا جديدا لتنظيم العمل . وقد أشار لينين الى ان التأخر والتخلف الثقافى والاجتماعى الذى تفاقم بسبب الاضطرابات الناجمة عن الحـــرب العالمية

---

(1) D . Gvishiani , Op . Cit ., P . 80 .

(*) وان كان لينين قد بدأ الاهتمام بمشكلات التنظيم والادارة فى ظل الاشتراكية قبل قيام ثورة اكتوبر الاشتراكية .

والحرب الاهلية ، كان اكبر عقبة نحو تعديل واصلاح الإدارة الاقتصادية ، وبطبيعة الحال ، يمثل خلق اساس اقتصادي - اشتراكى ، مشكلة معقدة حتى فى اكثر البلدان الرأسمالية تقدما : اذ يتطلب حل هذه المشكلة تحولا من نظام اجتماعى عدائى الى مجتمع خال من الظلم والاستغلال . واذا كانت علاقات الانتاج البورجوازى قد تشكلت وتطورت فى مجتمع اقطاعى ، فان اسلوب الانتاج الاشتراكى لايولد فى نفس ظروف التكوين السوسيو - اقتصادى الرأسمالى السابق (١) .

ومن هذا المنطلق ، حدد لينين Lenin وظيفتين اساسيتين لديكتاتورية الطبقة العاملة فى البناء الاشتراكى ، الاولى : وظيفة قهرية تعمل على قهر وتحطيم النسق الاجتماعى القديم ، وعلى قمع واخماد الثورات المضادة الداخلية والخارجية، والوظيفة الثانية : وظيفة تنظيمية - اقتصادية ، اذ أن الدولة الاشتراكية تقوم بتنظيم عملها وتخطيط انتاجها الاجتماعى وفقا للهدف الأسمى للتكوين الاشتراكى ، وتعتمد فعالية نشاط الدولة فى هذا الصدد ، على فعالية الادارة العامة الاقتصادية والميكانيزم التنظيمى الذى يخلقه المجتمع الاشتراكى لتنفيذ هذه المهمة . وطبقا لذلك قام لينين ببلورة عدد من المبادئ والقضايا النظرية التى تمتد أهميتها فيما وراء الحقبة التاريخية التى تبلورت فيها ، وسوف نحاول فيما يلى التعرف على هذه المبادئ والقضايا النظرية .

(١) مبدأ المركزية الديمقراطية :

الواقع انه بسبب عدم وجو اسس اشتراكية للبدء منها إلى جانب التخلف وتزايد أعداد القوى العاملة ذات الخبرة الزراعية ، اتجه لينين الى مذهب تايلور كنظرية فى التنظيم ، وقام بتطوير فكرة المركزية الديمقراطية التى تتطلب ضرورة الربط بين

---

(1) Ibid ., PP 84 - 87

الادارة المركزية والمشاركة الفعالة للعاملين فى تنظيم الانتاج [١] .

وقد اكد لينين على وجود اختلاف جذرى بين المركزية الديمقراطية والاشكال البيروقراطية للمركزية السائدة فى البلدان الرأسمالية ، كما تختلف المركزية الديمقراطية عن الفوضوية من ناحية اخرى . ويكشف مبدأ المركزية الديمقراطية ، كما طوره لينين ، عن الطبيعة الجدلية لتنظيم الانتاج الاجتماعى الحديث ، ويعتبر حجر الزاوية فى النظرية الاشتراكية للتنظيم والادارة ، وديمقراطية الادارة كما يفهمها لينين هى تعبئة لطاقة الجماهير العريضة ونتاج طبيعى وفطرى لنشاط هذه الجماهير ، وتهدف هذه الديمقراطية الى تحرير واطلاق مبادرة الطبقة العاملة وتنشيط طاقتها الاجتماعية الهائلة والتى كانت خاملة ومقيدة فى ظل الطبقات المسيطرة [٢] .

والحقيقة انه من أهم الاساليب التى ابتكرها لينين فى محاولته لاضفاء الطابع الديمقراطى على الانتاج ، كان أسلوب " ضبط العمال وتحكمهم " Workers' Control ، حيث يسيطر العمال على الانتاج والتخزين والبيع والشراء لكل المنتجات والمواد الخام لكافة المشروعات الصناعية والتجارية والمصرفية والزراعية.ويطبق نظام سيطرة العمال مباشرة بواسطة كل عمال وموظفى المشروع اذا كان هذا المشروع صغيرا ، أما اذا كان مشروعا كبيرا فيتم هذا الاسلوب بطريقة غير مباشرة من خلال انتخاب ممثلين ونواب للعمال ، وقد اعتبر لينين نظام "ضبط العمال" خطوة اولى على طريق ادارة الانتاج من جانب الطبقية العاملة ، استلزمته ظروف خاصة كانت تسود فى بلادة فى ذلك الحين ، حيث ان سيطرة العمال على الانتاج والادارة تهدف الى مقاومة التخريب فى الانتاج وضمان عدم

---

(1) S . Clegg & D Dunkerley , Op . Cit , P 115

(2) D Gvishiani , Op Cit ., PP , 88 - 90

تعطيـــــل واعـــاقة العمل فـى كافة المشروعــات ، وتنظيـــم الانتاج فى المواقع التى رفض المتخصصون البورجوازيون التعاون فيها ، كما أنهاتهدف إلى تدريب العمال على ادارة الانتاج (١) .

وعلى أى حال فان الطابع الديمقراطى الذى حاول لينين ان يضفيه على العمل الانتاجى ، هو طابع د يمقراطى فى مجال التحكم والضبط ، وليست ديمقراطية للخبرة الفنية او ديمقراطية لهيئة الموظفين والسلطة فى التنظيمات . وهكذا فلم يكن لينين يرغب فى ان يقدم أكثر من مجرد صورة عامة عن أبنية التنظيم الاشتراكى ، وعمل مثل هذا يتسم بالضرورة بالطابع اليوتوبى (٢) .

(٢) مبدأ ادارة الفرد الواحد :

على الرغم من تعارض هذا المبدأ مع أى مبدأ جمعى فى الانتاج الاجتماعى، ورغم معارضة هيئات وادارات عديدة له ، فقد تم ادخاله فى تنظيم الادارة واصبح سياسة رسمية ،وتتطلب ادارة الفرد الواحد الطاعة والامتثال المطلق من جانب العمال .

والحقيقة ان مبدأ ادارة الفرد الواحد ، والسلطة ، ووحدة الأمر فى الادارة ، قد ظهرت فى مؤلفات وأعمال مؤسسى الماركسية . حيث وضع ماركس فى كتابه رأس المال أساسا نظريا لضرورة تقوية السلطة ووحدة الأمر فى اى مكان يتم فيه تنفيذ الانتاج على نطاق واسع . ثم جاء لينين ليؤكد على ان الصناعة الآلية واسعة النطاق تستلزم ادارة فـرد واحد وسلطـة مطلقـة وصارمـة توجه مئات وآلاف العمـــال .

---

(1) Ibid ., PP 91 92

(2) S Clegg & D.Dunkerley , Op Cit ., P 115

ويؤكد لينين ان السلطة الادارية للفرد الواحد ترتبط بالتنظيمات الديمقراطية وتنسجم معها بوجه عام ، ومع المبدأ الجمعى للادارة بوجه خاص ، ويرى فى هذا الصدد انه " يجب ان نتعلم كيف نجمع ديمقراطية الاجتماع العام للطبقة العاملة ، مع النظام الحديدى خلال فترة العمل ومع الطاعة والامتثال المطلق لارادة وسلطة فرد واحد فى الادارة " ، واشار لينين الى ان مبدأ ادارة الفرد الواحد يقتضى ضمنا تطوير صنع القرار الجماعى فى الادارة الاقتصادية ، ويرى أن مبدأ صنع القرار الجماعى لايتعارض مع مبدأ أدارة الفرد الواحد بل يكمله لأنه يحتفظ بمسئولية المدير الشخصية تجاه المهمة التى يأمر بها غيره على كل مستويات الادارة (١) .

(٣) صفات المدير الجديد :

يرتبط مبدأ ادارة الفرد الواحد بمسألة هامة هى الصفات التى يجب أن يتحلى بها رجل الادارة فى الظروف المجتمعية الجديدة ، ويرى لينين انه يجب ان يتحلى رجل الادارة الجديد بالمهارات والمعارف المتخصصة وبالقدرة على العمل مع الآخرين ، وأن يكون قادرا على جذب جماهير العمال اليه ، بمعنى ان يكون قادرا على خلق المناخ النفسى الملائم لعمل الجماعة ، وأشار لينين ايضا الى أنه يجب ألا تقتصر معرفة المديرين على طرائق الانتاج فقط ، وانما يجب ان يُلموا بوظيفة الادارة ككل . وقد كان لينين مدركا تماما أن القدرة على العمل مع جماهير العمال تستلزم سمات فردية يجب ان يتحلى بها المدير الى جانب مهارته وتجربته وخبرته والاحساس بالمسئولية ، ولهذا السبب علق لينين اهمية كبيرة على الاختيار الصحيح لرجال الادارة (٢) .

---

(1) D . Gvishiani , Op . Cit ., PP . 92 - 94 .

(2) Ibid ., PP . 94 - 97 .

والحقيقة أن مسألة الصفات التى يجب ان يتحلى بها المدير الجديد ، قد ظهرت فى ذلك الوقت نتيجة للنقص فى الهيئات الادارية بعد قيام الدولة السوفيتية ، وعدم توافر المديرين ولجوء الخبراء البورجوازيين الى تخريب الانتاج ، وحتى أولئك الموالين للحكومة السوفيتية كانوا قادرين فقط على التكيف مع الجانب الانتاجى للادارة ، وبناء على ذلك كان ضروريا البحث عن اداريين وموظفين جدد يتميزون بالاتزان ورجاحة العقل ، ويجمعون بين الولاء للاشتراكية وبين القدرة على اقناع عدد كبير من العاملين معا بالعمل فى اطار التنظيم السوفيتى .

(٤) عناصر تنظيم العمل

حدد لينين عناصر تنظيم العمل فى الدولة السوفيتية فى : نظام العمل ، وقضية الحافز والدافعية ، والاستفادة من الخبرة الادارية الرأسمالية ، ومحاربة البيروقراطية ، ودور العوامل السوسيو - سيكولوجية فى تنظيم العمل . وسوف نحاول التعرف على هذه العناصر فيما يلى :

لقد أكد لينين انه اثناء عملية تغيير التكوينات السوسيو- اقتصادية للمجتمع ، تنبثق ظروف فنية واجتماعية جديدة فى الانتاج تتطلب نظاما جديدا للعمل . ولكن العمل على ايجاد هذا النظام فى حد ذاته يكون صعبا للغاية حيث يتطلب التحول من نظام العمل الاقطاعى الذى يقوم على الظلم والاضطهاد والعبودية والاذلال والعنف الشخصى ، كما يتطلب التحول من النظام البورجوازى الذى يعرف بأنه نظاما " للتجويع " يقوم على الاستغلال والعمل الشاق مما أدى بالطبقة العاملة ان تصبح معاديه لأصحاب المشروعات الانتاجية ، التحول من كل هذا الى نظام جديد للعمل يقوم على الاتصال والاحتكاك المباشر بين الأفراد وربط بعضهم ببعض (١)

---

(1) Ibid . , PP 98 - 99 .

ويدور نظام العمل الجديد ، حول مشكلة محددة تتمثل فى كيفية تشجيع الافراد على العمل ، وقد تم حل هذه المشكلة بواسطة ادخال برامج الحوافز ، ولم يطبق لينين برامج الحوافز كأشكال مجزية فى مجال الضبط والتحكم فقط ، بل اقترح ايضا وجوب استخدام التشريعات لتطبيع وارساء نظام العمل ، وأن أى شخص يتعدى على قواعد نظام العمل يجب تقديمه للمساءلة ومعاقبته ، ويعتبر هذا فى ذاته ابتكارات تنظيمية تم استخلاصها من الممارسة الرأسمالية فى مجال الادارة (١) .

وقد أكد لينين على أهمية دراسة الخبرة الادارية الرأسمالية والاستفادة منها فى تنظيم العمل فى ظل الاشتراكية . ويرى انه يمكن الاستفادة من خبرة المتخصصين الاجانب سواء عن طريق الاستشارات او عن طريق توظيف بعضهم توظيفا دائما او مؤقتا ، وايضا عن طريق ارسال البعثات العمالية للدراسة العلمية بالخارج ، وعلى اى حال فقد تمت هذه الاشكال من الاستفادة بخبرة الرأسماليين فى مجال الانتاج والادارة على نطاق ضيق بسبب الموقف العدائى الذى وقفته الدول الامبريالية تجاه الاشتراكية السوفيتية .

ويؤكد لينين ان التنظيمات الاشتراكية تحتاج لوقت طويل لدراسة الخبرة الرأسمالية فى مجال التنظيم والادارة ، ووفاءً بهذا قامت المؤسسة العامة للعمل بجمع ونشر الكتابات والمؤلفات الغربية فى هذا المجال ، مما كان من نتائجه محو التخلف التنظيمى وتدريب الاداريين وبلورة القواعد والمعايير الادارية (٢) .

ويرى لينين ان امكانية بناء الاشتراكية تعتمد على النجاح فى ربط القوى العاملة والتنظيم الادارى بالانجازات الحديثة للرأسمالية ، كما تعتمد على محاولة

---

(1) S . Clegg & D.Dunkerley , Op . , Cit ., PP . 115 - 116 .

(2) D.Gvishiani , Op . Cit ., PP 102 - 103

تطبيق المناهج الادارية عند تايلور على الادارة الاشتراكية ومحاولة تحقيق تكيفا وتوافقا مع هذه المناهج وبين الاهداف الاجتماعية الاشتراكية . وفى هذا الصدد، رأى لينين ان تطبيق مذهب تايلور كان ضروريا بسبب الظروف المجتمعية السائدة فى ذلك الوقت ، فقد حدثت الثورة فى بلد معاد للعالم الرأسمالى وكانت روسيا معرّضة للهجوم من هذا العالم ، وكذلك خوض الحرب الاهلية ، ووجود القوى الانتاجية فى الاقتصاد فى حالة فوضى نتيجة للحرب التى استمرت اربع سنوات ثم الثورة . هذا الى جانب العلاقات غير الاشتراكية التي كانت تسيطر على علاقات الانتاج بين العمال والفلاحين والبورجوازية الصغيرة التى كانت موجودة ، والبيروقراطية القيصرية والفكر الاقطاعى (١) .

وقد نظر لينين الى البيروقراطية على انها البناء الاساسى الذى تحكم من خلاله الطبقة الراسمالية ، ولهذا فهى تتلاءم فقط مع النفوذ والسيطرة الرأسمالية.وكان يعتبر التنظيم البيروقراطى اداء للقهر والتسلط والتحكم البورجوازى، وهو تنظيم منفصل عن الافراد ، ولهذا فهو يتناقض مع اى مجتمع شيوعى فى المستقبل ولذلك يعتبر تنظيم غير ضرورى .

وهذه النظرة الى التنظيم البيروقراطى للدولة باعتباره وظيفة للرأسمالية ، تؤدى بلينين الى الكلام عن تحطيم وانهيار الدولة فى كتابه" الدولة والثورة " The State and Revolution . ولكن كيف يتم تحطيم نظام الدولة البيروقراطى ؟ يلجأ لينين فى الاجابة على هذا السؤال ، الى التحليل الذى قام به ماركس عن "كوميون باريس" Paris Commune كنموذج للانتقال من البيروقراطية البورجوازية الى الاتحاد الشيوعى . ولقد اكد ماركس على ان الطبقة العاملة لايمكـــن أن تضع يدها او تحصل على آلات جاهزه وتستغلها لأغراضها الخاصة،

---

(1) S . Clegg & D.Dunkerley , Op . Cit ., PP 116 - 117

وان الوظائف الادارية للبيروقراطية تصبح ديمقراطية فقط بواسطة تحكم العمال وليس بواسطة تحكم البورجوازية ، وقدم الكوميون مثالا لتحكم العمال (١) .

ومع ذلك فقد أكد لينين على أن الغاء البيروقراطية تماما وفى كل مكان ، يعتبر من قبيل اليوتوبيا ، وان الشئ الواقعى هو تحطيم الاداة البيروقراطية القديمة والبدء فوراً فى أنشاء بيروقراطية جديدة حيث أن الغاء البيروقراطية لايتم بضربة واحدة وانما يستغرق سنوات عديدة ؛ إذ أنه يتطلب معرفة جماهير الشعب القراءة والكتابة ، والثقافة والمشاركة فى النشاط الانتاجى والاجتماعى على السواء من جانب العمال والفلاحين . وهكذا يعتبر رفع المستوى الثقافى للعمال ونمو المعرفة والوعى بين الجماهير العريضة للطبقة العاملة ، بمثابة الشروط الأولية للتغلب على كل أشكال البيروقراطية فى كافة الاجهزة الادارية (٢)

وقد أكد لينين أن العوامل السوسيو - سيكولوجية مثل وعى الجماهير والتقاليد والأراء السياسية والاتجاهات والمواقف وغيرها ، تلعب دورا هاما فى توجيه وتطوير الانتاج الاجتماعى كما انها عنصرا هاما للتنظيم الاجتماعى . ومع ذلك فاذا كان بعض هذه العوامل يساعد فى تنظيم العملية الاجتماعية للانتاج ، فان بعضها الأخر يخلق الفوضى ويفسد تنظيم هذه العملية ، ولهذا فان من مهام الادارة الاجتماعية تشجيع وتطوير العوامل السوسيو - سيكولوجية التى تدعم تنظيم عملية الانتاج ، وتعمل فى نفس الوقت على التخلص من المعوقات الوظيفية (٣) .

---

(1) Ibid ., PP 113 - 114

(2) D.Gvishiani , Op Cit , PP 103- 105

(1) Ibid ., PP . 106 - 108

تخلص من ذلك ، الى ان الدراسة الماركسية - اللينينية للتنظيم والادارة قد انطلقت اساسا من التحليل النقدى لعلاقة الرأسمالية بتقسيم العمل ، وللتراث الغربى لدراسة البيروقراطية والتنظيم والادارة ، استنادا الى وجهة النظر الماركسية - اللينينية التى تتخذ من المادية التاريخية نظرية سوسيولوجية ومنهجا لدراسة الواقع التنظيمى ، والتى تتخذ ايضا من ايديولوجية الدولة والحزب الشيوعى موجها عاما للدراسات التنظيمية والادارية .

وعلى اى حال فقد اتسمت الدراسة الماركسية - اللينينية للتنظيم والادارة بالسمات التالية : (١).

(١) اهتم النقاش الماركسى - الليتينى بالعلاقة بين البناء البيروقراطى والأنماط المجتمعية . واكد ماركس ولينين على ضرورة تدمير الأبنية البيروقراطية القائمة واستبدالها بأشكال جديدة للبناء الادارى . وباختصار فان الاشكال البيروقراطية التقليدية تعتبر متعارضة بشكل فطرى مع الاولويات الاشتراكية ، وموجهة اساسا نحو الاهتمامات والمصالح والقيم الرأسمالية .

(٢) يمكن النظر الى مناقشة الماركسيين للعلاقة المثلى والضرورية بين الحزب والطبقة العاملة ، باعتبارها موجودة ضمنيا فى مناقشاتهم المتعلقة بالأبنية التنظيمية التى تنشأ عن حاجات الاعضاء ومصالحهم ، ولكنها لاتتجمد فى شكل أبنية دائمة للامتيازات والتدرج الهرمى ، بمعنى ان هناك مناقشة دائمة للمشاركة والديمقراطية فى اطار التنظيمات .

(٣) يؤكد المدخل الماركسى - اللينينى على نقطة هامة مؤداها ان النشاط البيروقراطى الذى يتم التعبير عنه كأداة محـــــايدة وخبرة ادارية ، هو فى الواقع

---

(1) Graeme Salaman, Op. Cit., PP 14 - 15

نشاط ذو طابع سياسي بالضرورة . وان الدولة ذاتها التى تعتبر أداة لتحقيق التصالح والتوافق بين الطبقات ، هى فى *الواقع* اداة للحكم الطبقى ؛ ولذلك يجب تدميرها واستبدالها . وهكذا من خلال اشارة ماركس المستمرة الى الطبيعة الايديولوجية للأفكار البيروقراطية وتبريرات البناء والنشاط التنظيمى والنتائج السياسية لأشكال تنظيمية معينة ، نجده يضع بعض العناصر الأساسية المتعلقة بعلم الاجتماع الراديكالى للتنظيمات .

(٤) تشير المناقشة الماركسية بشكل عابر الى محددات البناء التنظيمى ، وذلك فى دراسة ماركس عن بيروقراطية الدولة . اما فى معالجته للعلاقة بين الرأسمالية وتقسيم العمل فقد اهتم بها اهتماما كبيرا . اذ ان ماركس وغيره من الماركسيين قد حاولوا الفصل بين درجة الضبط والتدرج الهرمى والتنسيق التى تنشأ عن طبيعة المهمة أو التكنولوجيا ، وبين درجة الضبط والتدرج الهرمى والتنسيق التى تنشأ عن الطبيعة الرأسمالية للتنظيم وعملياته المختلفة .

الخلاصـــة :

كان هذا فصلا تمهيديا لدراسة علاقة الايديولوجيا بنظرية التنظيم الغربية . وأزعم ان هذا الفصل يعد اول خطوة على طريق توضيح هذه العلاقة . وقد تناولت فيه ثلاث نقاط أعتقد انها على جانب كبير من الاهمية وهى : اصول الايديولوجيا ومضامينها المختلفة ، وعلاقة الايديولوجيا بعلم الاجتماع الغربى ، وأخيرا علاقة الايديولوجيا بدراسة التنظيم من خلال التعرف على السمات والملامح الأساسية للتنظيم الغربى ، والاشارة الى المدخل الماركسى - الليبنينى لدراسة التنظيم .

وقبل ان انتقل الى الفصل الثانى لهذه الدراسة ، أحاول أن أؤكد على بعض النقاط العامة التى تعتبر استخلاصات اساسية للصفحات السابقة :

أولا - الايديولوجيا لفظة حديثة لايزيد عمرها عن قرنين من الزمان ، ومع ذلك،فمنذ أن ظهرت فى الميدان السوسيولوجى طرأ على معناها تغيرات عديدة ، واكتسبت مضامين مختلفة ومتمايزة . فقد كانت تعنى فى بداية ظهورها تلك الأفكار التى تخضع للتحليل العلمى لأجل تقديم اساس طبيعى لمجتمع جديد ، وكانت تمثل محاولة فلسفية لتطوير الافكار العلمية كأساس للنظام السياسى داخل موقف تاريخى معين . وانتهى بها المطاف فى وقتنا الحاضر ليقصد بها مجموعة التبريرات المعاصرة لسيطرة الطبقة الحاكمة بمساعدة العلم والتكنولوجيا .

ثانيا - عبّرت الايديولوجيات البورجوازية فى المجتمع الرأسمالى الطبقى عن قيم وأولويات ومصالح الطبقات المسيطرة ، وعملت على تزييف وعى الجماهير ، وحافظت على الوضع المجتمعى القائم .

ثالثا - ارتبط علم الاجتماع الغربى وطرائق التنظير فيه ارتباطا وثيقا بالايديولوجيا البورجوازية ، وترتب على ذلك ان اصبح علما وضعيا محافظا يسعى للمحافظة على الوضع القائم وتدعيم مصالح الطبقة المسيطرة فى المجتمع الرأسمالى .

كما أصبح علم الاجتماع الغربى ذاته ايديولوجيا يبرر فيه المفكرون البورجوازيون مصالحهم الخاصة فى مجال تقسيم العمل ، ويعارضون من خلاله التغير الاجتماعى ويدافعون عن الثبات والتوازن والتكامل المجتمعى ، ويتضح ذلك من:

(١) ان أصول النظرية السوسيولوجية تمتد بجذورها الى بداية انهيار المجتمع الاقطاعى ، وبداية التحضر والتصنيع وانتشار النزعة الفردية واللاتجانس الاجتماعى .

(٢) ادى ذلك الى احداث تباين اجتماعى شديد وتقسيم للعمل وظهور الطبقة البورجوازية ، وانهار الارتباط التقليدى بين الفرد والمجتمع ، واصبح التفوق والسمو الفردى مشكلة فى ذاته .

(٣) تضمّن هذا التغير الاجتماعى ، انهيارا للضبط المعيارى ، وازداد الاستغلال والسيطرة والتساؤل عن معنى الفرد ، وارتبطت كل هذه الامور بمسألة هامة واساسية فى المجتمع الرأسمالى الحديث وهى السلطة .

(٤) وتضمنت النتيجة النهائية لهذه الاتجاهات ، محاولة تحقيق تكامل النظام الاجتماعى على المستويين الفردى والسياسى ، ومحاولة تبرير التمايز الطبقى المتزايد فى المجتمع البورجوازى .

(٥) وهكذا تمثّل الهدف الرئيسى للنظرية السوسيولوجية فى تحقيق التكامل المجتمعى فى اطار الرأسمالية البورجوازية ، مما يجعلها قاصرة فى اهدافها على الرغم من التنوعات والتمايزات داخلها .

رابعا – نشأ التنظيم الانتاجى الرأسمالى على انقاض البناء الاقتصادى للمجتمع الاقطاعى بواسطة عمليتين اساسيتين : الاولى ، تحول النقود والسلع الى رأس مال وعدم تحولها الى سلع استهلاكية . والعملية الثانية هى نزع العامل الزراعى من الارض وبالتالى خلق قوة عاملة حرة وعاطلة عن العمل وهى البروليتاريا لكى يتم الاستفادة منها فى عملية العمل الانتاجى الرأسمالى .

وترتب على هذا الوضع مايلى :

(١) تحافظ الرأسمالية فى تنظيماتها الانتاجية على الفصل الكامل والحاسم بين العمال وبين ملكية وسائل وأدوات الانتاج .

(٢) تكشف العملية التنظيمية عن مستوى نمو وتطور التنظيم وتكشف عن أهمية هذا التنظيم ودلالته الاجتماعية عند تصور علاقته بالتغيرات فى نظم الحياة المجتمعية .

(٣) يعكس التنظيم قيم ومصالح الطبقة الحاكمة فى المجتمع الرأسمالى : فقد تميّز هذا التنظيم فى مرحلة المنافسة الحرة بعدد من الخصائص والسمات الرأسمالية المجتمعية كالحفاظ على الملكية الخاصة لوسائل الانتاج ، وطبيعته الاستغلالية للقوى العاملة ، وسيطرت على هذا التنظيم قيم الترشيد والانجاز كقيم رأسمالية جديرة بالاهتمام . اما فى مرحلة الرأسمالية الاحتكارية ، فقد ظهر عدد من المبادىء والقواعد التنظيمية الحديثة ، اذ تدعم دور المديرين فى الانتاج الرأسمالى وظهرت فئة الخبراء والمستشارين وانتشرت ايديولوجيا السعى وراء الربح اكثر من اى وقت مضى .

خامسا - اذا كانت الاتجاهات النظرية الغربية لدراسة التنظيم قد ارتبطت ارتباطا مباشرا او غير مباشر بالايديولوجيا البورجوازية الرأسمالية ، التى تدعم الوضع القائم وتحافظ على مصالح الطبقات المسيطرة فى البلدان الرأسمالية ، فان الدراسة الماركسية - اللينينية للتنظيم تكشف هى الاخرى عن نفس هذا الارتباط القائم بينها وبين ايديولوجية الدولة السوفيتية والحزب الشيوعى السوفيتى ، ويكفى ان نشير فى هذا الصدد الى أن لينين الذى وضع المبادىء والقضايا الاشتراكية للتنظيم والادارة هو قائد ثورة اكتوبر السوفيتية ومؤسس اتحاد الجمهوريات السوفيتية ./.

الفصل الثانى

الاتجاهات الكلاسيكية فى نظرية التنظيم

تمهيـــــــد .

أولا - البيروقراطية فى نظرية التنظيم :

١ - آراء فيبر فى البيروقراطية .

٢ - النموذج المثالى للتنظيم البيروقراطى .

٣ - وجهة نظر نقدية لبيروقراطية فيبر :

أ - مدى واقعية النموذج المثالى .

ب - محاولة بيتربلاو لتعديل النموذج الفيبرى .

ثانيا - الاتجاه الادارى فى نظرية التنظيم :

١ - حركة الادارة العلمية .

٢ - النظريات الرسمية للادارة العامة .

ثالثا - نقد وتقييم الاتجاهات الكلاسيكية .

تمهيـــــــد :

نتناول فى هذا الفصل الاتجاهات الكلاسيكية فى دراسة التنظيمات · وعلى الرغم من تعدد هذه الاتجاهات واختلاف وجهات نظرها ، فاننى سوف أقتصر على التحليل النقدى لأهم اتجاهين كلاسيكين وهما فيما أعتقد نظرية البيروقراطية والاتجاه الادارى ، وذلك على أساس أنهما أول ما كتب فى مجال دراسة التنظيمات · وقد جمعت بين هذين الاتجاهين فى فصل واحد استنادا الى أنهما يعرفان فى التراث التنظيمى " بالنموذج الآلى " للنظريات التنظيمية ، كما أنهما يركزان على الجوانب البنائية والرسمية للتنظيمات مثل التسلسل الهرمى للسلطة، والقواعد والاجراءات ، وعلاقات الدور الرسمية ، والأقسام التنظيمية ، وتفويض السلطة وغير ذلك ·

ولكن أوجه الشبه هذه لاتنفى وجود اختلافات جوهرية بين الاتجاه البيروقراطى والاتجاه الادارى فى نظرية التنظيم ، وسوف يتضح لنا هذا فى نهاية الفصل ·

وبالنسبة لنظرية البيروقراطية فقد أسهم فيها كل من كارل ماركس وماكس فيبر وروبرت ميشيلز ، ولكننى سوف أتناول فقط التحليلات البيروقراطية عند ماكس فيبر ، على اعتبار أن فيبر هو الذى وضع الخطوط العامة لعلم اجتماع التنظيمات من خلال تحليلاته البيروقراطية ، كما أن القيم والأيديولوجيات الرأسمالية تبدو واضحة تماما فى تحليلاته ، خاصة وأننى قد تناولت تحليلات كارل ماركس فى الفصل الأول من هذه الدراسة ·

والحقيقة أن تحليل ماكس فيبر للبيروقراطية يعتبر أهم تحليل عام وشامل يتناول التنظيم الرسمى ، وقد صور عددا من الخصائص الاجرائية والبنائية للبيروقراطية، كما تضمنت أفكاره عن البيروقراطية تقسيما دقيقا للوظائف ،

وقواعد ومبادىء صارمة للأداء الوظيفى ، ومستوى عال من المؤهلات والقدرات الفردية ، وتجريد العلاقات داخل التنظيم من صفتها الشخصية . وعلى أى حال فاننى أعرض لنظرية البيروقراطية عند فيبر علي مستويين : الأول عرض تحليلى لأهم أفكاره وقضاياه وخاصة النموذج المثالى للتنظيم البيروقراطى . والثانى : وجهة نظر نقدية أوضح فيها مدى واقعية النموذج المثالى ، وأعرض لمحاولة بيتربلا ولتعديل نموذج فيبر .

واذا كانت التحليلات البيروقراطية قد ظهرت وازدهرت فى ألمانيا ، فان التحليلات الادارية قد بدأت وانتشرت فى الولايات المتحدة الأمريكية . وعلى الرغم من عدم المام الكثير من الأمريكيين بدراسة فيبر ، الا أن بعضهم قد قدم أفكارا مماثلة الى حد ما لأفكاره ، وان كانوا قد اهتموا اساسا بالنواحى الوصفية والعلاجية لمشكلات المشروعات الرأسمالية ، وحاولوا صياغة عددا من المبادئ والقوانين لزيادة الكفاءة والفعالية التنظيمية .

وكان من اهم الذين ساهموا فى هذا المجال ، فريدريك تايلور مؤسس حركة الادارة العلمية ، وقد أثرت كتابات تايلور فى آراء الباحث الفرنسى هنرى فايول وفى آراء جوليك ،وأورفيك، وعلى أى حال سوف أعرض للاتجاه الادارى فى محوريين : الأول : الادارة العلمية عند تايلور ، من حيث تأثير المشكلات الرأسمالية على ظهور هذه الحركة ، ومبادئها الأساسية ، ومدى الارتباط الأيديولوجى للادارة العلمية . والثانى : النظريات الرسمية للإدارة العامة كما طورها كل من هنرى فايول ، وجوليك وأورفيك ، ثم علاقة هذه النظريات بالأيديولوجيا الرأسمالية .

وأود قبل أن أبدأ فى عرض هذين الاتجاهين الكلاسيكيين أن ألف النظر الى أن هذا الفصل ليس تلخيصا لكل ما كتب حول البيروقراطية والاتجاهات

الادارية ، ولكنه تحليلا نقديا يربط النظرية بالبناء السوسيو - اقتصادى للمجتمع، ويشير الى المناخ الفكرى الذى كان سائداً فى المجتمعات الرأسمالية وقت ظهور هذه الاتجاهات النظرية .

أولا -البيروقراطية فى نظرية التنظيم :

لقد كان ماكس فيبر M.Weber مهتما بالعلاقة بين الدين والأخلاقيات الاقتصادية ، كما كان مهتما أيضا بنتائج التنظيم الاجتماعى وبخاصة طبيعة التنظيم البيروقراطى .ويرجع اهتمامه بالبيروقراطية الى أنها كانت تمثل بالنسبة له الوجه الآخر لعملية الترشيد rationalization التى تُميز المجتمع الحديث عن غيره من المجتمعات وخاصة الأشكال التقليدية منها . وفى هذا المجتمع أصبحت الكفاءة والفعالية التى كانت تميز العملية الانتاجية ، تميز التنظيم الاجتماعى أيضا ، وتتم معاملة الأفراد فى هذا المجتمع باعتبارهم مواد خام ضرورية للانتـــــاج (١) .

وقد عملت الرأسمالية على حل مشكلة الفصل بين الأفراد وبين الدوافع الاقتصادية التقليدية وأنماط الانتاج التقليدية ، أما البيروقراطية فقد أصبحت هى وحدها القادرة فى المجتمع الحديث على تحقيق أقصى درجات الكفاءة والفعالية ، ومن هنا جاءت أهمية البيروقراطية ومن ثم أهمية تحليلها والتنظير فيها .

(1) Ray P . Cuzzort & Edith W.King , 20 th Century Social Thought/ (New York : Halt, Rinehart and Winston , 1980) , P 86 .

(١) آراء فيبر فى البيروقراطية:

يعتبر ماكس فيبر مؤسس الدراسة المنهجية للبيروقراطيية ، وقد أسهم فى تحليل عدد كبير ومتمايز من القضايا والمفاهيم البيروقراطية ، ولكننى انطلاقا من الاهتمام الرئيسى لهذه الدراسة سوف أعرض لثلاث قضايا هامة ينعكس فيها أثر الايديولوچيا الرأسمالية بوضوح ، وهى الترشيد وتدعيم البيروقراطية ، والشرعية التنظيمية ، والشكل المونوقراطى للادارة البيروقراطية .

بالنسبة لأول هذه القضايا ، " الترشيد وتدعيم البيروقراطية " ، استخدم فيبر مفهوم الترشيد ليحدد به شكل النشاط الاقتصادي الرأسمالى والقانون البورجوازي والسلطة البيروقراطية . ويرى هابرماس J.Habermas فى هذا الصدد أن الترشيد يعني أولا وقبل أى شئ آخر توسيع قطاعات المجتمع الخاضعة لمعايير القرار الرشيد . ويعنى ثانيا العمل على إخفاء الصبغة الصناعية على العمل الاجتماعي ، خاصة وأن معايير العمل الهادف تتخلل مجالات الحياة الأخرى ، وهكذا يشير الفعل الرشيد الهادف الى تنظيم الوسائل والاختيار بين البدائل .(١)

كما حاول ماكس فيبر بتطويره لمفهوم الترشيد ، فهم آثار التقدم الفنى والعلمى وانعكاساته على الهيكل النظامى للمجتمعات المرتبطة بحركة التحديث. وقد اشترك فيبر فى هذا الاهتمام مع الاتجاه السوسيولوچى الكلاسيكى بصفة عامة ، وهو الاتجاه الذى دارت مفاهيمه الرئيسية حول نفس المشكلة والتى مؤداها : كيف تبنى نموذجا تصوريا عن التغير النظامى الذى يحدث نتيجة لتوسع وامتداد الأنساق الفرعية للفعل الرشيد ، وظهرت مفاهيم مثل المكانة والتعاقد ، والمجتمع المحلى والمجتمع ، والتضامن الآلي والعضوي،والجماعات الرسميـة وغير

---

(1) Jürgen Habermas , Toward a Rational Society ,(Trans . By) Jeremy J . Shapiro , (London :Heinemann , 1972)P.81

الرسمية ، والثقافة والحضارة ، والسلطة التقليدية والبيروقراطية ، والمجتمع العسكرى والصناعى وغيرها من المفاهيم التى تمثل المحاولات التى قام بها العلماء لفهم وتفسير التغير البنائى الذى يطرأ على الهيكل النظامى للمجتمع التقليدى فى طريقه إلى التحديث (١) .

ويرى لويث Loewith أن الترشيد هو مفتاح فيبر لتفسير العالم الرأسمالى البورجوازى ، بمعنى أن الترشيد يحدد المجال النظامى ومجال العلاقات فى المجتمع ويعتبره أكثر الأشياء جدارة بالمعرفة والاهتمام.ويكرس فيبر علم الاجتماع لمهمة فهم العالم وذلك من خلال مطالبته بالتركيز على التفرد والتمايز الذى يسم الواقع الذى نتحرك فيه ، ثم يشيد بناء للموضوع وذلك عن طريق مطالبة علم الاجتماع بأن يتخطى مجرد الفهم البحت الذى يبحث عن مجرد الشرعية ، وبهذا المعنى يصبح علم الاجتماع نموذجا لترشيد المجتمع (٢) .

ويرى ويلسون Wilson أن استخدام فيبر للترشيد يؤدى الى تسميته أى الترشيد -- أحيانا بأضفاء الصبغة العقلانية .. Intellectualization على الفعل ، وأحيانا أخرى يكون هذا الاستخدام بهدف تحقيق الاكتمال وذلك من خلال البحث عن أفضل الطرق للأداء . كما أن القدرة على الحساب وامكانية التنبؤ يعتبران من أهداف النمط العقلانى فى الحياة .ويؤكد فيبر أنه يمكن اخضاع الرأسمالية بدرجة أقل لهذا النمط أو الأسلوب فى الحياة عما عليه الوضع بالنسبة للتكنولوچيا والجوانب الفنية ، وفى نفس الوقت تمثل الرأسمالية القوة الدافعة الرئيسية التى تكمن وراء الترشيد كهدف عام وقدر ومصير للمجتمعات الغربية .

---

(1) Jürgen Habermas , " Science and Technology as Ideology " , in : Barry Barnes (ed .) , Sociology of Science , (London · Cox & Wyman Ltd ., 1972) , P.353 .

(2) H.T. Wilson , The American Ideology , Op , Cit , PP 145 - 146 .

وتعمل البيروقراطية كوسيط نظامى لعملية الترشيد بين التحليل المجرد للتكنولوچيا وتقسيم العمل من ناحية ، والنظرة القيمية للترشيد كمصير وقدر للغرب من ناحية أخرى ، وعلى أى حال فسوف نتناول الترشيد وعلاقته بالأيديولوچيا الرأسمالية فى الفصل السادس لهذه الدراسة .

كما اهتم ماكس فيبر بمشكلة الشرعية التنظيمية ، وبالرجوع الى فكره نجد أن الاتجاهات السوسيولوچية للفكر والسيطرة هى التى تقيد معالجته للبيروقراطية وتدعيم البيروقراطية ،ومن خلال الاشارة الى الأشكال المختلفة للسيطرة أو السلطة بمعنى أدق ، نستطيع أن نتفهم ماهية الأشياء التى تعوق الترشيد ، وكيف يمكن لأى نوع من السلطة أن يكون رشيدا ، كما أوضح فيبر .

وتعنى السلطة الشرعية فى نظر فيبر ، أن يمارس الحاكم القوة باعتبارها حقا مشروعا له ، كما يعتقد الأفراد أن من واجبهم طاعة الحاكم والامتثال لأوامره . واذن فالسلطة تعتمد على مجموعة من المعتقدات التى تجعل ممارسة القوة شرعية . فى نظر كل من الحكام والأفراد ، ومن ثم تصبح مسئولة عن الاستقرار النسبى لأنساق السلطة المختلفة . كما أن ممارسة السلطة على أعداد كبيرة من الأفراد ، تقتضى وجود هيئة ادارية قادرة على تنفيذ الأوامر ، وتحقيق الصلة الدائمة بين الرؤساء والمرؤسين (١) .

وقد ميز فيبر بين ثلاث أنماط للسلطة ، يستند كل نمط منها الى شكل محدد من الشرعية ..Legitimacy ، وهى السلطة الكاريزمية Charismatic ، والسلطة التقليدية Trditional والسلطة القانونية Legal .

---

(١) محمد على محمد ، علم اجتماع التنظيم : مدخل للتراث والمشكلات والموضوع والمنهج ، (الاسكندرية : دار المعرفة الجامعية ، ١٩٨٣) ص ص : ٨٠-٨١ .

تعتمد السلطة الكاريزمية على السمات والخصائص التعبيرية للفرد والتى تدل على أن الفرد الحائز عليها قائدا بالفطرة . ولأن السلطة الكاريزمية ترتكز على الطباع والخصائص المتفردة للفرد ، فانها تكون ذات طابع قهرى وشاذ يجعلها مصدر كامن للتمزق الذى يمكن أن يتسبب فى تحطيم الأشكال الرشيدة للاستفادة من القوة . ويرى فيبر أنه يجب التحكم فى الطابع الفردى الشاذ غير الثابت للسلطة الكاريزمية ، اذا كان من الضرورى العمل على تطوير نظام ثابت ودائم للسلطة داخل المجتمع ، وهذه الحاجة الى الثبات والاستقرار تؤدى الى تنظيم روتينية " Routinization الكاريزما (١)

ولكن ما الذى يقصده فيبر بالتنظيم الروتينى للكاريزما ؟ لقد تساءل فيبر : اذا كان أتباع القائد الكاريزمى ورفاقه يعتمدون عليه فى الارشاد والتوجيه ، فكيف يمكنهم مواجهة المشكلات التى تنشأ عندما يموت هذا القائد ؟ وكيف يمكن المحافظة على استمرار الكاريزما بعد وفاة الشخص الذى يمتلكها ؟ ... هكذا تصبح المشكلة هى كيف يُخلص أفراد المجتمع سمات القوة المرتبطة بالكاريزما من الجوانب الفردية سريعة الزوال وجعلها بناءً مستمرا للمجتمع ؟ فسمات القوة ومصادرها والتى كانت سمة مميزة للفرد الكاريزمى ، يجب أن تصبح من سمات المجتمع وخصائصه ، ويجب ادماجها فى روتين الحياة الجماعية ، وهذه هى العملية التى أشار اليها فيبر على أنها " تنظيم روتينى للكاريزما * .

---

(1) Ray P.Cuzzort & E.Wking ,20th Century Social Thought ,Op .Cit .,P 87

* وقد اقترح فيبرعددا من الطرق التى يمكن بواسطتها حل مشكلة تنظيم " روتينية " الكاريزما : حيث يمكن البدء فى البحث عن الأشخاص الذين لديهم علامات كاريزما مماثلة لعلامات القائد الكاريزمى . فاذا كان القائد لديه فرق أو شق بين اسنانه مثلا ، فان الأشخاص الذين لديهم مثل هذا الفرق يكون لديهم بعض السمات الكاريزمية للقائد. وتتمثل الطريقة الثانية فى البحث عن القائد الجديد من خلال الحكمة الالهية و كشف الغيب والالهام أو الوحى ، وفى مثل هذه الأمثلة يكون لاجراءات الاختيار شرعية القبول من جانب المجتمع ، ومن ثم يصبح الشخص الذى اختاره شخصا كاريزميا ، أما =

وعلى أي حال ، فانه لايمكن بقاء الكاريزما كقوة تنظيمية طويلة فى اطار المجتمع المحلى ، فهى تتطلب " تنظيما " سواء أكان تنظيما تقليديا أم تنظيما بيروقراطيا حديثا .

أما السلطة التقليدية فتستمد شرعيتها من الاعتقاد فى قوة العادات والتقاليد والأعراف السائدة ، وشرعية المكانة التى يحتلها أولئك الذين يشغلون الأوضاع الاجتماعية الممثلة للسلطة التقليدية ، كما هو الحال فى الملكيات التى لاتزال قائمة . فالقائد التقليدى يصدر أوامره معتمدا على مكانته الوراثية ، وغالبا ما تعبر هذه الأوامر عن رغباته الشخصية ، ولذلك تتسم بالطابع التحكمى وان كان ذلك فى حدود التقاليد والعادات المقبولة ، أما ولاء الأفراد فيرجع الى احترامهم للمكانة التقليدية (١) .

والنمط الثالث والأخير من أنماط السلطة ، هو السلطة القانونية التى تستمد شرعيتها من قوة القواعد واللوائح القانونية ومجموعة المعايير الموضوعية غير الشخصية " فالشخص القوى لم يعد بحاجة الى عين وضاءة أو صوت جهورى، وانما يحتاج فقط الى قدرات ومهارات تؤهله لمركز أو وظيفة معينة فى السلطة (٢)

= الطريقة الثالثة فمفادها أن يختار القائد الكاريزمى خليفة له ، فالساحر هو أقدر الناس على اختيار خليفة له ، كما يمكن اختيار القائد الجديد وتنصيبه بواسطة مجلس يتم تعيينه لتحديد القائد الكاريزمى ومنحه مقاليد القيادة والحكم فى ضوء شعائر خاصة .

وهناك طرق أخرى لتنظيم روتينية الكاريزما ، فمن الممكن نقل الكاريزما وراثيا ، اذ يمكن استبدال القائد الكاريزمى بابنه مثلا . كما يمكن حل هذه المشكلة بواسطة استخدام الطقوس الانتقالية وأهم الأمثلة هنا هو انتقال الكاريزما الكهنوتية بواسطة التكريس ، وانتقال السلطة الملكية بواسطة التتويج ،

See : Ibid ., PP . 87-88 .

(١) محمد على محمد ، علم اجتماع التنظيم ، مرجع سابق ، ص : ٨١ .

(1) R.P Cuzzort & E.W.king , Op . Cit ., P . 89 .

وتتمثل السلطة القانونية فى الشكل البيروقراطى للتنظيم ، فالبيروقراطية تحل مشكلة نقل الكاريزما لشخص ما بواسطة اضفاء صفة القوة والسلطة على المركز والوظيفة وليس على الشخص ، وهذا التحقيق الكفء للأشكال البيرروقراطية فى التنظيم ، يعد البيروقراطية بثباتها وقدرتها فى الاحتفاظ بالضبط المتواصل فى مجال عضويتها . وتمثل البيروقراطية بالنسبة لفيبر ، شكلا من أشكال الإدارة وتقوم على شكل خاص من الشرعية ، اذ تستمد شرعيتها من وجود اعتقاد عام من جانب الأفراد مؤداه أن الحكام يعملون وفقا للقوانين والقواعد القانونية ، ويرى فيبر أن فعالية السلطة القانونية تركيز على قبول صدق وصحة عدد من الأفكار المترابطة التى تشكّل فى ذاتها عناصر فكرية ضرورية لأى التزام بالسلطة الشرعية .

وقد ربط فيبر السلطة الشرعية الرشيدة بأشكال تنظيمية معينة مثل تصميم وضبط العمل الادارى البيروقراطى ، وطبيعة التعيين فى المراكز البيروقراطية وعمليات الترقية للعمال والموظفين . فعلى سبيل المثال ، يتواجد أعضاء البيروقراطية فى مكاتب منظمة هرميا ، ويتم اختيار الموظفين على أساس الكفاءة، ويعتبرون شاغلى مراكز بيرقراطية وليسوا ملاكا لها ، وقد اعتبر فيبر هذا الشكل من البناء الادارى ، أنقى شكل لممارسة السلطة الشرعية (١) .

والواقع أن دراسة فيبر عن الشرعية التنظيمية ، كانت بداية للاهتمام التقليدى بشرعية الضبط التنظيمى وأنساق المكافأة ، وهكذا ارتبطت دراسات فيبر عن طبيعة وبناء البيروقراطية ، بتشريع ميكانيزمات الضبط التنظيمى والتدرج الهرمى . وباختصار فقد أشار فيبر الى ترشيد البيروقراطية كشكل متخصص من الأيديولوجيا ، يخدم وظيفة تشريعية هامة فيما يتعلق بالضبط والتدرج الهرمى التنظيمى .

---

(1) G.Salaman . Work Organisations , Op , Cit ., PP . 110 -111 .

وعلى أى حال ، فقد اهتم ماكس فيبر بالأشكال المثالية للبيروقراطية والسمات الجوهرية للتنظيم الرشيد ، .كما نظر الى البيروقراطية باعتبارها شكلا للتنظيم الاجتماعى يقيد الجوانب الشاذة والشخصية للقيادة الكاريزمية ، وكان يرى أن البيروقراطية تعتمد على العلاقة التى توجد بين مجموعة من القواعد الرسمية ومجموعة من الوظائف ، اذ أن الوظائف منظمة بشكل يجعل فى الامكان التحكم فى كفاءة القواعد واللوائح (١) . ولكى نفهم معنى ذلك فنحن بحاجة الى دراسة ما أورده عن مبادئ التنظيم البيروقراطى وسيتم ذلك من خلال مناقشات النموذج المثالى للتنظيم البيروقراطى عنده .

ويؤكد فيبر أن الشكل المونوقراطى Monocratic للبيروقراطية هو أكثر أشكال التنظيم كفاءة وفعالية ، ويظهر هذا الشكل فى التنظيمات الحكومية داخل المجتمع . كما يؤكد أن نمو وانتشار البيروقراطية يسير موازيا ومواكبا لما يعتبره ملامح جوهرية وأساسية للحضارة (٢) .

ويرى فيبر أن الخبرة والتجربة توضحان أن النمط البيروقراطى الخاص للتنظيم الادارى ، هو وحده القادر من الناحية الفنية البحتة ، على تحقيق أقصى درجات الكفاءة والفاعلية ، وبهذا المعنى يعتبر من أهم الوسائل لتنفيذ الضبط الادارى الالزامى على الكائنات الانسانية ، كما أنه يتفوق على أى تنظيم آخر فى الدقة والثبات وصرامة نظامه ، ويمكن تطبيقه على كل أنواع المهام الادارية .

---

(1) R.P. Cuzzort & E.W.King , Op . Cit ., P . 89 .

(2) Dwight Waldo ," Theory of Organization : Status and Problems " , in : Amitai Etzioni (ed.) . Reading on Modern organizations , (New Jersey : Prentice - Hall, Inc , 1969) , P . 14 .

ويرى فيبر أن تطور الشكل الحديث لتنظيم الجماعات المتضامنة Corporate groups فى كافة المجالات يعتبر مطابقا لتطور التنظيم البيروقراطى ، ويصدق هذا على الكنيسة والجيوش والأحزاب السياسية والمشروعات الاقتصادية والتنظيمات التى تعمل على تنشيط كل أنواع الاتحادات الخاصة وغيرها من الأنشطة . ويرى فيبر أن تطور هذا الشكل من البيروقراطية يعتبر أهم ظاهرة فى الدول الغربية الحديثة (١).

وقد لعب النظام الرأسمالى دورا هاما فى تطوير البيروقراطية ، ومن ناحية أخرى فبدون البيروقراطية يفقد الانتاج الرأسمالى قدرته على الاستمرار والتطور . وقد خلق تطور البيروقراطية فى ظل الاشراف الرأسمالى ، حاجة عاجلة للادارة المكثفة والثابتة ، وهذه الحاجة هى التى تعطى للبيروقراطية دورا كبيرا فى مجتمعنا المعاصر ، بمعنى أنها تصبح العنصر الرئيسى فى أى نوع من الادارة الكبيرة ، وقد عملت الرأسمالية فى مراحلها التطورية الحديثة على تدعيم تطور البيروقراطية ، وإن كانت الرأسمالية والبيروقراطية قد نشأتا من مصادر تاريخية مختلفة ، ومع ذلك فان الرأسمالية هى الأساس الاقتصادى الرشيد للادارة البيروقراطية وتمكنها من التطور ، لأنها تمد هذه الادارة بالموارد المالية الضرورية.

وتعنى الادارة البيروقراطية أساسا - فى نظر فيبر - ممارسة للسيطرة والضبط على أساس من المعرفة الفنية ، وهذه هى السمة التى تجعلها شرعية ، فالعرفة الفنية تكون كافية لضمان مركز قوى ، ومع ذلك فان التنظيمات البيروقراطية أو بمعنى أدق أصحاب القوة والنفوذ فيها ، يميلون الى زيادة قوتهم بواسطة المعرفة الناتجة من الخبـرة فى الخدمة ، حيـــث أنهم يكتسبـــون من خلال

---

(1) Max Weber , The Theory of Social and Economic Organization , A . M.Henderson & T . Parsons , (Trans .) (ed.) , (Oxford University Press , INC. , 1947) , PP , 333 -340

ممارستهم لوظائفهم معرفة وخبرة خاصة عن الحقائق ، ويتكون لديهم رصيدا ضخما من المادة التسجيلية لاتتوفر لغيرهم .

وعلى أى حال ، فاذا كانت البيروقراطية تعتمد فى اختيار أعضائها على مجموعة معايير موضوعية مثل التعليم والخبرة الفنية ، فانها تعمل على خلق مستويات اجتماعية متباينة داخل التنظيم ذاته ، وتناقضات بين الاعضاء الذين يشغلون مراكزهم طبقا لمؤهلاتهم وشهاداتهم الخاصة ، وبين الذين يشغلون أوضاعا معينة فى التنظيم بحكم مكانتهم الاقتصادية أو السياسية أو انتماءاتهم الخاصة فى المجتمع . كما ان اعتماد البيروقراطية على قواعد غير شخصية وممارسة للسلطة على أساسها ، قد يحقق قدرا من المساواه بين الأفراد ، لكنه لايخلو من نتائج عكسية . اذ ان التأكيد على التعليم والشهادات يعنى اقتصار عضوية التنظيم على من لديهم امكانيات مادية تمكنهم من اجراء دراسات تستغرق وقتا طويلا لكي يحصلون على فرصة مناسبة داخل هذه التنظيمات ، اذن فنمو البيروقراطية قد يترتب عليه القضاء على تكافؤ الفرص ، أو قد يُحدث النظام القانونى الرسمى تأثيرا سلبيـــا فيما يتعلق بتحقيق العدالة الاجتماعية فى المجتمع[١] .

(٢) النموذج المثالى للتنظيم البيروقراطى :

لقد أكد ماكس فيبر فى كل كتاباته على أن هدف البيروقراطية هو الفعالية الرشيدة ، أى استخدام أفضل وأقصر طريقة للوصول الى الأهداف المحددة . وقد قام بتحليل البيروقراطية منهجيا كنمط مثالى بحـــت أو خالـــص . وحاول تحديد

---

(١) محمد على محمد ، علم اجتماع التنظيم ، مرجع سابق ، ص ص ٨٥- ٨٦.

الكيفية التى يجب أن تعمل بها بأقصى درجة من الكفاءة والفاعلية ، وهذا على خلاف الوضع الذى توجد به فى الواقع (١) .

وهكذا . فاذا كان ماكس فيبر مؤرخا يهتم بالأشكال الفريدة والعناصر الثقافية الموجودة فى السياقات الثقافية ، فقد كان مهتما أيضا بالتعميمات المتعلقة بالظواهر الاجتماعية المختلفة ، وكان أحد الأساليب التصورية التى استخدمها فيبر لهذا الغرض " النموذج المثالى " Ideal Type ، فبواسطة هذا البناء فقط وعن طريق الانتقال منه الى الواقع الامبيرقى ثم العودة الى البناء مرة ثانية وتعديله تبعا لذلك ، بهذا كله يمكن اكتساب مفهوم ومعرفة ملائمة عن الظاهرة موضع التساؤل والبحث ، وهنا نجد أن فيبر - طبقا لزايتلن - قد تعلم استخدام هذا الابتكار من اسلافه وخاصة كارل ماركس (٢) .

ويرى زايتلن I.Zeitlin أن هذا البناء يشبه فى حد ذاته " اليوتوبيا " التى يتم التوصل اليها عن طريق التوجيه التحليلى لعناصر معينة من الواقع ، وعلاقة هذا البناء بالمادة الامبيريقية التى تتمثل فى الحقيقة القائلة بأنه حيث توجد " العلاقات السوقية " للنمط المشار اليه - أو يتم اكتشافها - فانه يكون بالامكان توضيح السمات المميزة لهذه العلاقة - أى علاقة البناء المثالى بالواقع الامبيريقى- بشكل عملى من خلال الاشارة الى النموذج المثالى . اذن فالنموذج المثالى ليس مجرد افتراض فهو يقدم توجيها لبناء الفروض ، كما أن هذا النموذج ليس وصفا للواقع ، ولكنه يهدف الى تقديم وسائل واضحة للتعبير عن مثل هذا الوصف للواقع .

---

(1) John A . Perry & Erna K. Perry . Contemporary Society : An Introduction to Social Science , (New York : Harper & Row , Publishers , 1980) , p . 304 .

(2) Irving M.Zeitlin,Ideology and the Development of Sociological Theory , (New Delhi : prentice _ Hall , 1969) , P . 119 .

وهكذا فان نقطة الانطلاق لدى فيبر لم تكن مجرد فروضا أو وصفا أمينا للواقع ، ولم تكن أيضا نموذجا لما ينبغى أن يكون ، وانما كانت توجيها لما اعتبره فيبر سمات جوهرية واتجاهات أساسية للظاهرة موضع البحث والدراسة . أما بالنسبة لنقاط الضعف المحتملة التى تصاحب استخدام هذا الابتكار فهى : احتمال أن يخلط الانسان بين النموذج المثالى والوضع القائم فعلا ، واحتمال أن يعتبر الواحد منا هذا البناء مكانا توضع فيه البيانات بشكل سرى ، ومن المحتمل أخيرا أن يجسد الأفكار لكى تأخذ طابع القوى الحقيقية . أما اذا تم تجنب هذه الأخطار ، فيمكن أن يصبح النموذج المثالى أداة نافعة فى مواجهة الواقع (١) .

وسنحاول الآن عرض خصائص النموذج المثالى للتنظيم البيروقراطى كما رسمها لنا ماكس فيبر (٢) :

(١) يتم توزيع أنشطة البناء البيروقراطي بطريقة ثابتة باعتبارها واجبات رسمية،كما يتم توزيع السلطة الضرورية لاصدار الأوامر اللازمة لتنفيذ هذه الواجبات ، بطريقة ثابتة أيضا ،ويؤدى ذلك الى زيادة تقسيم العمل بدرجة يمكن معها الاستفادة من خبرة أعضاء التنظيم الذين يُسالون عن الانجاز الكفء لواجباتهم .

(٢) يتم تنظيم الوظائف طبقا لمبدأ التدرج الهرمى الرسمى، بمعنى أن تُشرف الادارات العليا على الادارات الدنيا ، وأن يُصبح كل مرؤس فى التدرج الهرمى الادارى مسئولا أما رئيسه عن أعماله وقراراته واجراءاته . ويرى فيبر أنه مع تطور النمط الادارى ، يتم تنظيم التسلسل الوظيفى بشكل فردى مونوقراطى.

---

(1) Ibid ., P . 120 .

(2) M.Weber , " Characteristics of Bureaucracy ", in : Lewis Coser & Bernard Rosenberg (eds) , Sociological Theory : A Book of Readings , (New York: Macmillan Company , 1967) , PP . 465 - 467 .

(٣) يم حفظ الاجراءات والقواعد الادارية فى وثائق مكتوبة أى " ملفات "، ولذلك تتواجد هيئة من الموظفين والكتبة فى جميع التخصصات . وتشكل هذه الهيئة بالاضافة الى الأجهزة والملفات التى لديهم ، ادارة كاملة ، ويطلق على هذه الادارة فى المشروع الخاص اسم " المكتب " .

(٤)فى التنظيم الحديث يتم فصل ادارة العمل عن الموقع أو مكان المكتب . وبصفة عامة تفصل الادارة النشاط الادارى عن الحياة الخاصة ، والاموال والمعدات العامة عن الممتلكات الخاصة ، ويوجد هذا المبدأ فى المشروعات العامة والخاصة على السواء .

(٥) تعتمد الادارة الرسمية ، أو على الأقل كل الادارات الرسمية المتخصصة ، على مهارات فنية وتدريب كامل ، وينطبق ذلك على المدير التنفيذى والموظفين فى الشركات الخاصة وموظفى الحكومة أيضا . ويتم ترقية الموظفين فى الادارة وفقا للأقدمية أو الانجاز أو كليهما معا .

(٦) تسير ادارة المكتب وفق قواعد عامة لاشخصية ، والتى تتميز بأنها ثابتة وصارمة ويمكن تعلمها واستيعابها ، والسبب فى وجوب تطبيق نسق المعايير والقواعد العامة هو ضمان الاعداد المتماثل لكل مهمة بغض النظر عن عدد الأفراد المشتركين فى آدائها أو سماتهم الشخصية ، وتتضمن هذه القواعد العامة كل من القانون وادارة الأعمال .

(٧) ان قيام التنظيم بوظائفه وفقا للمعايير والقواعد العامة ، يعمل على ابعاد الاعتبارات والانفعالات الشخصية ومن ثم يسود التعامل المحايد بين العاملين فى التنظيم أو بين التنظيم وعملائه ، وهكذا يعتبر استبعاد كل الاعتبارات الشخصية فى الأمور الرسمية ، شرطا ضروريا للحياد والكفاءة .

وهكذا ، يقوم التنظيم البيروقراطى لتحقيق هدف أو أهداف محددة ، مع احتمال أقل قدر من الصراع بين الأفراد . ويتم تحديد واجبات ومسئوليات كل فرد لتجنب سؤ الفهم والتفسير ، وتأخذ المهام طابع التخصص لضمان أقصى درجات الكفاءة ، ولا تعتبر شخصية الأفراد الذين يشغلون الوظائف شيئا هاما بالنسبة للتنظيم . ذلك لأن كل مركز يتألف من أنشطة معينة بغض النظر عن الشخص الذى يؤديها . وهذه الرسمية توفر للتنظيم البيروقراطى ثباته واستمراره، وتظل العلاقات بين الأفراد عامة ورسمية وغير شخصية ، حيث تزداد الكفاءة البيروقراطية طالما كانت العلاقات خالية من العواطف والانفعالات الوجدانية .

ومع ذلك ، فاذا كان النموذج المثالى للبيروقراطية يخول للقائد أو الرئيس البيروقراطي سلطة اصدار الأوامر لمرؤوسيه،وأن تقتصر ممارسته لهذه القوة على مجال النشاط الوظيفى التنظيمى ، فانه فى كثير من الأحيان يسئ الرئيس أو القائد البيروقراطى استعمال قوته وسلطته و يتعدى فى ممارستها النطاق المحدود لوظيفته الرسمية ، ومن ثم تسيطر الاتجاهات التسلطية على التنظيمات البيروقراطية * .

* وقد توصل روبرت ميشيلزR.Michels الى نتيجة فى هذا الصدد ، مؤداها أن تركيز سلطة التنظيم فى أيدى القليل من القادة ، لم يحدث نتيجة للرغبة الشديدة فى القوة أو عدم نضج الأعضاء ، وانما كان نتيجة للانماط الحتمية التى تظهر فى كل تنظيم والتى أطلق عليها " القانون الحديدى للأوليجارشية " . وكان يرى أن الأوليجارشية أو حكم الأقلية تتطور وتنمو فى كل أشكال التنظيمات بغض النظر عن حجمها أو هدفها .

ومن ثم حاول ميشيلز دراسة ومناقشة فرص الديمقراطية على مستوى التنظيم ممثلا فى الحزب السايسى ،. وعلى مستوى أكثر عمومية ممثلا فى المجتمع السياسى كله ، وقد اعتقد ان تنظيم الدولة يحتاج الى بيروقراطية معقدة وهائلة ،و تعمل الطبقات المسيطرة على تجميع القوى فى أيديها لتحمى بها نفوذها وسيطرتها ولكى تظل دفة الأمور فى أيديها . ويرى ميشيلز أنه مع زيادة ما تعتبره السلطات الحاكمة سخطا وعدم رضا من جانب الجماهير ، نجد أن الدولة تشبع الحاجة الى ضمان وجود عددا كبيرا من المدافعين عن مصالحها وذلك من خلال ايجاد وتكوين جماعات كبيرة من الموظفين والأشخاص الذين يعتمدون عليها مباشرة . وهذا الميل أو الاتجاه تدعمه اتجاهات الاقتصاد السياسى الحديث . =

(٣) وجهة نظر نقدية لبيروقراطية فيبر :

سنحاول الان أن نقف موقفا نقديا تجاه آراء فيبر البيروقراطية وبخاصة نموذجه المثالى الذى عرضنا لخصائصه ومكوناته فى النقطة السابقة ، وذلك من خلال التعرف على مدى واقعية هذا النموذج، ثم عرض لمحاولة بيتر بلاو لتعديل النموذج الفيبرى للبيروقراطية .

= فمن ناحية تقدم الدولة من جانبها عرضا من الوظائف أو المناصب الرسمية ، ومن ناحية أخرى يتزايد طلب الموظفين على هذه الوظائف ، ومن ثم يتزايد عدد الأفراد الموظفين فى هيئات الدولة الرسمية ، ويؤكد ميشيلز أنه من وقت لآخر تجد الدولة نفسها مضطرة لفتح أبواب المجالات الادارية لإستيعاب آلاف المتقدمين لشغل وظائف بها ، وبالتالى تجعل أعداءها الخطرين ، أنصارا متحمسين لها . وهنا يمكن التمييز بين فئتين من الأفراد : الأولى تضم أولئك الذين نجحوا فى الوصول الى وظائف ادارية لها شأنها فى نظر القائمين على شئون الدولة ،، بينما تضم الفئة الثانية أولئك الذين حاولوا الوصول الى هذه الوظائف ولكنهم فشلوا فى ذلك ويشبّه ميشيلز الفئة الاولى بجيش من العبيد لديه استعداد دائم للدفاع عن الدولة التى تمدهم بلقمة العيش ، أما الفئة الثانية فيعتبر أفرادها من ألد أعداء الدولة حيث أنهم يمثلون النفوس المؤرقة والذين يقودون المعارضة البورجوزية ويسلمون بقيادة الأحزاب الثورية للبروليتاريا .

وهكذا فان التنظيمات الرسمية بما فيها من البيروقراطيات المعقدة وَ تكون ملائمة لنمو وتطور الأوليجارشيات . وعند ثبات الأوليجارشية، واستقرارها يكون من الصعب التخلص منها ، ويكون لدى أعضاء الأوليجارشية وسائلهم الخاصة لتحويل مجرى الأحداث لصالحهم وهو يفعلون ذلك ببراعة ولكن يمكن القضاء على الاتجاه نحو الأوليجارشية على مستوى التنظيم وعلى مستوى المجتمع ككل عن طريق العضوية الفعالة ، والتفاعل فى اطار الوحدات المحلية القوية فى التنظيم الأكبر وهو تنظيم الدولة .

وهكذا فقد كانت نظرة روبرت ميشيلز للبيروقراطيات والنمو البيروقراطى ، نظرة تشاؤمية . حيث انتهى من معالجته لها بأن النمو البيروقراطى وتعقد البيروقراطيات تقلص تماما كل فرصة لممارسة الديمقراطية سواء على المستوى التنظيمى أو على المستوى النظامى المجتمعى العام ، وهكذا تتجه الى الأوروليجارشية وتحكم الأقلية .

ولمعرفة المزيد عن دراسة ميشيلز أنظر :

- John\A .Perry & Erna K .Perry . Contemporary Society , Op . Cit ., PP.306-307
- and :Robert Michels . Bureaucracy and Political Parties, In:Lewis A. Coser & B.Rosenberg (eds) , Sociololcal Theory , Op . Cit ., PP . 473 .

(أ) مدى واقعية النموذج المثالى

مما لاشك فيه أن تحليلات ماكس فيبر للتنظيمات البيروقراطية ، قد أضافت اضافات نظرية ومثيودولوچيه ضخمة لفهم وتحليل الأبنية البيروقراطية . ومع ذلك فهناك كم هائل من التراث السوسيولوچى - سواء على المستوى النظرى أو على المستوي الامبيريقى - قد نما وتطور ، واتضح من خلاله أن تحليل فيبر للبيروقراطية لم يكن سليما تماما ، أو بمعنى آخر كان تحليلا غير كاملا . فالحياة ليست مجرد نظرية ولكنها واقع والبيروقراطية لاتخدم الأفراد دائما ، وتميل البيروقراطية الى معارضة التغير سواء كان هذا التغير من الداخل او من الخارج ، وربما يعتقد البيروقراطيون فى اعتبار القواعد أهدافا فى حد ذاتها وليست وسائلا لهدف ما . كما أن طاعة القواعد واتباعها بغض النظر عن الظروف ، يمكن أن تؤدى الى عدم الكفاءة ، وربما تخنق الطاعة العمياء للقواعد ، مبادرة الأفراد الشخصية [١] .

واذا كان فيبر قد تجاهل تماما مسائل اللافعالية وعدم الكفاءة فى البيروقراطية، وأكد على البيروقراطيات كأبنية فعالة ، فقد جاء ذلك انعكاسا للمؤثرات الفكرية التى أثرت على تفكيره . اذ تأثر فيبر بالنظرية الادارية الألمانية وبأفكار ميشيلز وماركس والمؤرخ الاجتماعى الاقتصادى الألمانى جوستاف شمولر Gustav Shmoller ، فقد أكد كل منهم على عوامل الكفاءة والفعالية فى تحليلاتهم . ومن هنا جاء مفهوم البيروقراطية الرشيدة والفعالة كما تصوره فيبر غامضا ويشوبه التناقض فيما يتعلق بتطور الادارة الحديثة [٢] .

---

(1) John Perry & Erna Perry , Op . Cit ., P . 305 .

(2) Martin C. Albrow , Bureaucracy , (London : Pall Mall , 1970) PP . 50 - 54 .

والواقع أن أكثر الانتقادات التى وجهت الى تحليلات فيبر البيروقراطية ، كانت موجهة أساسا الى نموذجه المثالى . وخلاصة هذه الانتقادات أن هناك غموضا وابهاما يحيطان بمكونات النموذج المثالى . ولكن قبل أن أستعرض أهم الانتقادات التى وجهت الى هذا النموذج ، أود أن أشير الى وجهة نظر بعض المدافعين عن نموذج فيبر .

فقد أشار نيكوس موزليس Nicos Mouzelis الى أن الانتقادات العديدة التى وجهت لمفهوم فيبر عن البيروقراطية هى انتقادات غير مترابطة وغير متناسقة لإنها توحى بافتراض مؤداه أن النموذج المثالى له نفس القيمة أو المكانة المنطقية التى للنموذج التصنيفى البسيط أو النموذج الامبيريقى . ويؤكد موزليس أن النموذج المثالى يتضمن (١) :

١- اختيار البيانات الامبيريقية ثم بلورتها وصياغتها ، وربما يتضمن عملية استقرائية للظواهر الواقعية .

٢- يتم الوصول بالسمات والخصائص المختارة الى أقصى درجة تصورية أو منطقية . وهكذا ففى نموذج فيبر المثالى عن البيروقراطية نرى أن القواعد الرسمية تتضمن كل العناصر أو العوامل المحتملة .

٣- يتم القيام بالخطوتين السابقتين بطريقة تضمن تحقيق الانسجام الداخلى للبناء كله .

وعندما يحاول موزليس أن يطبق عملية بناء النموذج المثالى على النموذج المثالى الفيبرى للبيروقراطية ، يقترح مفهوم الترشيد كمفهوم يربط بـين الخصائص

---

(1) Nicos P . Mouzelis , Organization and Bureaucracy : An Analysis of Modern Theories , (London : Routledge & Kegan Paul , 1967) , PP . 43 - 46 .

المثالية المختلفة ، ويضفى الاتساق والانسجام على البناء ككل . وهكذا ، فالتنظيم الرشيد المثالى فى التصور الفيبرى هو تنظيم يؤدى مهامه بأقصى درجة من الفعالية والكفاءة .

كذلك تدافع مانيتز Mayntz عن نموذج فيبر المثالى ، وتعتقد أن الفعالية تزداد كلما كان هناك تقاربا بين الواقع والاطار التصورى ، وهذا هو المضمون الأساسى لنموذج فيبر المثالى عن البيروقراطية (١) .

أما بيتر بلاو Peter M . Blau فقد علق على النموذج المثالى للبيروقراطية منتقدا بقوله (٢) .

أن الاطار التصورى هو الذى يجذب الاهتمام الى أحد جوانب التنظيمات، وهو الجانب الذى يتم ادراجه فى مجال البحث . كما أن الاطار التصورى هو الذى يقدم مقاييس ومعايير تعريف وتحديد التنظيم الفعلى باعتباره أعلى بيروقراطية أو أقل . وبالأضافة الى ذلك فقد أشار فيبر الاى أن هذه الخصائص ترتبط نعا ،وأن ظروفا تاريخية تعمل على تنشيطها ، وأن امتزاج هذه الخصائص يزيد من الكفاءة الادارية ، وهذه الخصائص ليست تفسيرا للمفاهيم وانما تعتبر حقائق صادقة وصحيحة افتراضيا.وبينما لاتخضع المفاهيم للاختبار الامبيريقى الذى يهدف الى التحقق منها ، نجد ان علاقات الافتراضية الفعلية تخضع للاختبار . ويمكن للبحث الامبيريقى أن يؤكد فقط ما اذا كانت الادارة التلسطية والقيودالعامة واللاشخصية تعملان على زيـادة الفعالية الادارية فى ظـل ظروف

---

(1) R . Mayntz , " The Study of Organizations " , (Current Sociology , 13 , 1964) , P. 97 .

(2) Peter M.Blau , " Critical Remarks on Weber's Theory of Authority ", (American Political Science Review , 57 , 1963) , P 309

معينة أم أنهما لايؤديان الى تحقيق ذلك مطلقا .

ويعتقد كارل فريدريك C. Friedrich أن مفهوم فيبر عن النموذج المثالى يؤدى الى تداخل وتعارض معايير العلم الامبيريقى ، كما يتضمن نوعا من الأساس النظامى الذى يتخطى مجال التحليل المنطقى . ولكن فيبر لا يواجه هذا الجانب الفلسفى واستمر فى استخدام المفهوم كما لو كان نتاجا للبحث الامبيريقى، فى حين أن الجوانب البديهية أو التى يمكن ادراكها بالحدس يمكن أن تثير مشكلات مثيودولوچية مختلفة تماما (١) .

وعلى أى حال ، فان الأبهام والغموض المثيودولوچي - وفقا لفريدريك - والمرتبط بفكرة النموذج المثالى ، يؤثر على مناقشة فيبر للبيروقراطية بصفة عامة . وكما أوضح البحث الامبيريقى فان أوجه القصور الرئيسية فى استخدام فيبر لبناء النموذج المثالى كانت تتعلق بالجوانب غير الرسمية للتنظيم والتسلسل الهرمى والسلطة وبحث الأيديولوچيات والقيم والاتجاهات وسلوك أعضاد التنظيم واغفال دينامية البيروقراطية .

فبيروقراطية التنظيمات الكبرى لها جانب غير رسمى ، وتتوثق شبكات العلاقات الشخصية بين الموظفين. وأحيانا ما تحدث أشياء معينة عن طريق تأثير الأفراد ، وليس عن طريق القنوات المنتظمة للسلطة . وكثيرا ما يظهر البناء غير الرسمى لتجاهل أو خداع قواعد البناء الرسمى أحيانا ولتحدى الغرض أو الهدف الأساسى للتنظيم البيروقراطى الرسمى الذى يتم تنظيمه لمنع أى شكل من أشكال المحاباه والمحسوبية والفساد أحيانا أخرى . ومع ذلك يعتبر البنـــاء غير الرسمى

---

(1) Carl J.Friedrich," Some Observations on Weber's Analysis of Bureaucracy ", in : R. Merton , A.Gray, B. Hockey & H.Selvin, (eds.) in Bureaucracy , (New York : Free Press , 1952) , P . 28 .

للتنظيمات هاما وضروريا لبقاء التنظيم الرسمى ، كما يدعم الروح المعنوية من خلال جعل التنظيم أكثر شخصية [١] . وسوف نلقى مزيدا من الضوء على هذه النقطة فى نهاية هذا الفصل .

وقد تعرض تحليل فيبر للعلاقة بين الخبرة والسلطة وأهمية التسلسل الهرمى الرسمى للوظائف ، لانتقادات عديدة ، فقد انتقد بارسونز ، فيبر لأنه خلط بين نمطين متمايزين للسلطة التى ترتكز على ارساء وتدعيم الوظائف المحددة قانونيا ، وهى السلطة البيروقراطية التى تستند الى " شرعية الأمر " طبقا للمركز أو المنصب الرسمى ، والتى تُلزم المرؤوسين باتباع الأوامر خوفا من الجزاءات . ثم السلطة القائمة على الكفاءة الفنية ، وهى السلطة المهنية التى تستند الى الخبرة والتى تدفع الاخرين الى اتباع توجيهاتها بشكل طوعى اختيارى لأنهم يعتبرون هذا الاتباع والامتثال لتوجيهاتها فى مصلحتهم [٢] .

وقد أكد جولدر A. Gouldner على الاختلاف بين التأثير الذى يتم ممارسته على أساس الخبرة أو الكفاءة الفنية ، والسلطة القهرية فى التسلسل البيروقراطى . ويستخلص من هذا التميز والاختلاف ، شكلين متمايزين للبيروقراطية هما : الشكل التمثيلى والشكل العقابى [٣] . وسوف نتوسع فى توضيح هذه النقطة بالفصل الرابع من دراستنا .

كذلك فان نتائج البحوث الامبيريقية تخالف الافتراض الفيبرى الذى مؤداه أن الخبرة الفنية والنظام المدعم بشكل هرمى تسلسلى يوجدان معا ويكمل كل منهما الآخر ، ففى دراسة امبيريقية قام بها آرثر ستنشكومب

(1) J . Perry & E.Perry , Op . Cit ., P . 306 .
(2) A.W.Gouldner , Patterns of Industrial Bureaucracy , (New York : Free Press , 1954) , PP . 22-23 .
(3) Ibid . P . 24

A L Stinchcombe ، قارن خلالها بين تنظيمين صناعيين ، الأول لعمل البناء ، والثانى للانتاج بالجملة mass Production تبين أن المهارات الفنية لعمال البناء عالية ومرتفعة جدا بالقياس الى مستواها المنخفض عند عمال الانتاج بالجملة ، وأن هذه المهارات الفنية المرتفعه لعمال البناء تعمل على تنشيط الاداء الرشيد وارتفاع مستواه ، وبالتالى تعتبر هذه المهارات الفنية العالية بديلا للتسلسل الهرمى البيروقراطى الذى يفتقده تنظيم عمال البناء والذى يتميز به تنظيم الانتاج بالجملة والمُفتقد فى نفس الوقت للمهارة الفنية بين عماله .

ومعنى ذلك ، أن ستنشكومب يرى أن التنظيمين كليهما رشيد ، ولكن يرجع رشد الأول الى المهارات الفنية العالية لعماله ، أما رشد الثانى فيرجع الى التسلسل الرئاسى الهرمى البيروقراطى . وهكذا يخلص ستنشكومب الى نتيجة مؤداها أن الخبرة الفنية والسلطة الهرمية ، بديلتان وغير متكاملتين على نحو ما أكد فيبر (١) .

ويصل ستانلى أودى S.H.Udy الى نتائج مماثلة لنتائج ستنشكومب ، من خلال أبحاثه عن تنظيم الانتاج فى " ١٥٠ مجتمع غير صناعى " .

فقد توصل أودى الى أن العديد من عناصر البيروقراطية وخصائصها بما فيها بناء السلطة المتدرجة أو الهرمية ، ترتبط مباشرة بعضها بالبعض الآخر . ولكنها لاترتبط بعناصر النظرية الرشيدة وخصائصها بما فيها التخصص الذى يمكن اعتباره أساسا أوليا للخبرة الفنية ، وبالتالى ينطبق على اجراءات العمل الرشيد بصفة عامة . ويخلص أودى الى أن البيروقراطيـــة والرشد المستند الى المهارات الفنية

---

(1) Arthur L. Stinchcombe," Bureaucratic and Craft Administration of Production " , (Administrative Science Quarterly . 4 , 1959) PP . 168 - 187 .

والخبرة لاينسجمان فى نفس التنظيم الرسمى الواحد ولا يرتبطان (١) .

وهكذا تؤكد نتائج دراسات ستنشكومب وأودى أن الخبرة الفنية تتصارع مع السلطة البيروقراطية ، ولا تتكامل معها كما زعم فيبر من قبل . واذا انتقلنا الى نظام ترقية العمال والموظفين الذى وضعه فيبر فى نموذجه المثالى ، نجد أن هذا النظام ينطوى على نقاط ضعف شديدة أهمها أن الترقية طبقا للأقدمية Seniorityوالترقية وفقا للاستحقاق والكفاءة والانجاز ، لا ينسجمان ولا يتوافقان بل يتعارضان تماما أحدهما مع الاخر . وهو ما ينعكس فى العلاقات الهرمية وفعالية آداء التنظيم (٢) .

نخلص من كل ما سبق أن فيبر قد أكد العناصرالوظيفية فى البيروقراطية وتجاهل العناصر المعوقة وظيفيا ، وركز على الجوانب العقلانية والرسمية للبيروقراطية وأهمل البيئية الداخلية الوجدانية والاجتماعية للتنظيمات الرسمية ، وأزعم أنه فشل فى ادراك أن هناك صراعا فعليا أو محتملا بين النظام أو السلطة المبنية على الوضع الرسميوالتسلسل الهرمى ، والنظام أو السلطة المستندة الى الخبرة والمهارة الفنية والمعرفة العلمية .

كما أزعم أن أفكار فيبر البيروقراطية ونموذجه المثالي ، هى فى الواقع صدى ورد فعل للأيديولوچيا الرأسمالية . أذ أن الشكل البيروقراطى للتنظيم كما صوره فيبر هو بالفعل الشكل السائد لممارسة العمل فى العالم الرأسمالى ، الذى يعامل الفرد كلاعب دور أو شاغل وظيفة وليس كانسان له حاجاته وتطلعاته الخاصة ، وسوف أوضح ذلك فى نهاية الفصل،ولكن أود أن أشير هنا والآن الى انتقاد روبيين بلاكبورنR. Blackburnالأيديولوچي لنموذج فيبر المثالى.اذ يرى بلاكبورن أن

(1) stanley H.Udy , Jr." Bureaucracy , and " Rationality " in weber's Organization Theory ", (American Sociological Review, 24,1959) PP . 791-195

(2) D . Gvishiani , Op . Cit ., P 211

هذا النموذج يعتبر نمطا نظاميا لمتطلبات السوق بما له من جوانب اغترابية ، فالسوق الرأسمالى يحول النوعية الى كمية ويجعل من القوى البشرية فى العمل " سلعة " ويؤكد على أن قيمة التبادل فى أحد المجتمعات تتغلب على قيمة الاستخدام الفردى .

وبنفس الطريقة تعتبر البيروقراطية كما رسمها فيبر ، أن العمال وعامة الناس عبارة عن مجموعة أشياء مجردة ، ومثلما نظم السوق السلوك الانسانى وفقا لقوانين اقتصادية غير قابلة للمناقشة والجدل ، فان البيروقراطية تفرض القواعد التى من صنع الانسان كما لو كان لها ضرورة عامة وحتمية ، ويعتبر كل هذا بالنسبة لفيبر، جزءاً من الفعالية الرسمية المجردة التى تقدمها البيروقراطية ، ومثل هذه الفعالية ، يمكن أن تخدم فقط القوة التى مهما كان شكلها فانها تعتمد فى ترشيدها الرسمى على ترشيد النسق الرأسمالى الذى تعتبر جزءاً منه (١) .

(ب) محاولة بيتربلاو لتعديل النموذج الفيبرى :

ظهرت أبحاث ودراسات حديثة لتحليل البيروقراطية ، جاء معظمها للعمل على تعديل نموذج فيبر المثالى ، ومحاولة لجعله أكثر واقعية . ومن أهم هذه الدراسات ، دراسة بيتربلاو Peter Blau عن ديناميات البيروقراطية * .

واذا كانت دراسة بيتربلاو قد جاءت لسد الثغرات النظرية والميثودولوجية التى يعانى منها النموذج الفيبرى ، فان هذه الدراسة لاتخلو من التوجيه الأيديولوجى الرأسمالى للمجتمعـــات الغربية ، فقد اهتم بيتربلاو هو الآخر بقضية

---

(1) G . Salaman , Op . Cit . , P . 34

* وهناك دراسات أخرى ، أجريت لنفس الغرض وخاصة دراسات كل من روبرت ميرتون ، وفيليب سلزنيك ، وألفن جولدنر ، وسوف أعرض لهذه الدراسات عرضا تحليليا نقديا فى الفصل الرابع من هذه الدراسة

الترشيد والكفاءة فى التنظيمات بما تتضنه هذه القضية من توجيه أيديولوچى رأسمالى . ويرى بلاو أن دراسة فيبر عن البيروقراطية تتضمن فكرة وهمية مؤداها أن الترشيد التنظيمى ، يأتى فقط من أعلى التنظيم البيروقراطى . كما يتضمن نموذج فيبر المثالى ، فكرة ضمنية مؤداها أن عضو التنظيم البيروقراطى يتصرف بشكل رشيد فقط اذا كانت مهمته أو وظيفته محددة ومرسومة له بوضوح ، بحيث تحرمه من حرية التصرف والمبادأة الشخصية .

ولم يهتم بلاو بالاشباع الفردى والحفز على العمل ، وانما كان مهتما فى الأساس بأيجاد وابتكار استراتيجيات داخل التنظيمات تعمل على تحقيق كفاءة أكبر وتتفوق على البناء ذى النمط الاحادى لفيبر ، اذ أن الظروف المختلفة تتطلب أبنية مختلفة ، ويرى بلاو - وفقا لاتزيونى - أن هناك عوامل داخلية وخارجية معينة ، يمكنها تحويل البيروقراطية الى تنظيم ابتكارى يهتم بالتغير الاجتماعى وبتغيير ذاته أيضا . ويحتمل أن يقوم الموظفون العاملون بتدعيم هذه التغيرات ، اذا كانت تهدف الى اشباع حاجاتهم التنظيمية ويمكن لمثل هذه التغيرات أن تخلق بدورها حاجات جديدة تتطلب وسائل تكيف اضافية (١) .

وقد قام بيتربلاو بدراسة لهيئتين حكوميتين فى الولايات المتحدة الامريكية ، وذلك للتحقق من صحة أفكاره وافتراضاته امبيريقيا . والهيئتان هما : هيئة تدعيم وإعمال القانون المركزى الفيدرالى ، وهيئة عمالة الدولة .

وقد اكتشف بلاو ، وجود تكيفات محلية تم القيام بها فى هيئة العمالة employment agency لتحقيق التراؤم مع القواعد المحددة والاجراءات المتبعة للحصول على الوظائف .فقد كان تقييم موظفى الهيئة يتم بشكل منهجـــى على

---

(1) A. Etzioni , A Sociological Reader on Complex Organizations , (New York . Holt , Rinehart & Winston , 1970) PP 385 - 386

أساس مقارن من خلال السجلات الاحصائية ، وكان الهدف من هذا التقييم هو زيادة درجة المنافسة بين الموظفين ومن ثم ارتفاع كفاءة العمل ، ولكن وجد بلاو أنه إذا تجاهل الموظفون أساليب التسجيل الاحصائى وأظهروا نوعا من التعاون ، تكون انتاجيتهم أعلى من انتاجية أولئك الذين تمسكوا بالنسق المحدد التقيم ، وهكذا فان المنافسة التى كان من المفترض أنها تعمل على رفع الكفاءة ، كانت أقل فعالية اذا قورنت بروح التعاون التى كانت تظهر أحيانا (١) .

ومن ناحية أخرى ، وجد بلاو فى الهيئة الفيدرالية Federal agency أن عدم الالتزام بالقواعد البيروقراطية وعدم الامتثال لها بشكل متعمد فى بعض الأحيان، يعتبر وظيفيا وحيويا بالنسبة للتنظيم ولتحقيق أهدافه ، ولا يعتبر معوقا وظيفيا مثلما تصور البعض ومنهم فيبر ، اذ أنه مع مخالفة الموظفين المستمرة للقواعد ، يلجأ التنظيم الى تدعيم هذه القواعد بشكل فعال .

وهكذا أوضحت دراسة بيتربلاو ، أنه بالامكان ادخال بعض التعديلات على النموذج الرسمى للبيروقراطية عند فيبر ، كما أوضحت أن المعوقات الوظيفية dysfunctions مثل الروح المعنوية المنخفضة للموظف والمستويات المنخفضة للانتاجية ، ربما يرتبطان ويتلازمان . ويشير ذلك الى أن الاشكال والابنية التنظيمية البديلة ، ربما تكون أكثر كفاءة وفعالية . ويرى بلاو أن الشرط الأساسى لهذا ، هو ضرورة أن يكون الضبط فى التنظيمات المركزيا . وأنه اذا ارتبط ذلك بموقف أقل تسلطا ، فسوف تتهيأ بالتالى الظروف للفرد ، لكى يلعب دورا فعالا فى التنظيم ويساهم فى حل المشكلات وصنع القرار ، ويثبت قدرته على

---

(1) Peter M . Blau , " The Dynamics of Bureaucracy " , in A . Etzioni (ed.) ,

التصرف بحكمة وتعقل دون الحاجة الى اتباع القواعد والاجراءات التى قد لا ترتبط بكل الظروف المحتملة ، ويعتقد بلاو أن الانجاز والاداء الثابت للأهداف التنظيمية يعتمد على التغير الدائم للبناء البيروقراطى . ويترتب على ذلك أنه لا يجب اجبار عضو التنظيم على التمسك الصارم بمجموعة القواعد التى سبق وضعها ، وانما يجب السماح له بتحقيق التكيف لسلوكه وفقا للظروف المتغيرة(١) .

ويؤكد بلاو ، أنه قد ظهرت فى الهيئتين وسائل تكيف تلقائية ، بمعنى ظهور عمليات تكيفية - لم يتدخل الرؤساء فى صنعها - لحل المشكلات العملية الطارئة التى تواجه الموظفين أثناء عملهم.وعند هذه النقطة يتساءل بلاو عن الظروف والأوضاع البيروقراطية التى تؤدى الى احداث هذا النمط من التكيف الذاتى الذى يعد ضروريا للكفاءة ؟ كما يتساءل عن الحالات الاستثنائية التى بقيت الحاجات التنظيمية فيها بدون أن تثير أو تؤدى الى احداث ابتكارات لسد هذه الحاجات ؟ اذ أن هذه الحالات - من وجهة نظره - تقدم بعض المؤشرات عن هذه المتطلبات للتطور التكيفى فى التنظيمات البيروقراطية (٢) .

ويرى بلاو ، أنه من خلال خلق الظروف المواتية لتحقيق التكيف فى البيروقراطية يمكن أن تواجه الأبنية البيروقراطية ، تحدى البيئة المتغيرة وتحقيق أعلى مستوى من الفعالية . وقد ميز بلاو بين خمسة شروط للتكيف البيروقراطى المستمر ، وهى على النحو التالى : (٣)

---

(1) Ibid ., PP . 389 - 391 .

(2) Ibid . , P . 392 .

(3) Peter M.Blua , Bureaucracy in Modern Society , (New York : Random House , 1956) PP . 61 - 66 . and : P.M. Blau , " The Dynamics of Bureaucracy " , in : A. Etzioni , (ed.) , A Sociological Reader , .. Op . Cit ., PP . 392 - 397 .

(١) يرى بلاو أن القدرة على ابتكار أنماط جديدة للتكيف ، والتكيف مع الأنماط التى سبق ادخالها رسميا ، تتطلب أمنا وظيفيا وضمانا للعمالة . فعندما يدرك الأفراد أن وظائفهم مضمونة ومؤمّنة ، يكونون على استعداد للقيام بالمبادرة فى مجال أدوارهم العملية ." أما العامل العاطل الذى يشعر بعدم وجود شئ لديه يفقده ، فقد يصبح ثوريا" [(١)] . ولذلك يجب أن يسمح التنظيم بحرية التصرف للفرد وحرية اصدار الأحكام وذلك من خلال لامركزية اجراءات الضبط فهذا يؤدى الى شعور العامل بالأمن الوظيفى ومن ثم يحدث تحرر نفسى للأفراد فى العمل ، يمكنهم من القيام بعمليات تكيف أما " فقدان الأمل فيولد الجمود ومقاومة التغير " [(٢)] .

(٢) ينادى بلاو بضرورة نشر التوجيه المهنى بين العمال والموظفين ، لأنه من وجهة نظره ، يضمن التوحد العام والتعرف على القيم والمعايير المهنية ، وهو ما يجعل عملية تحقيق الأهداف المهنية مصدرا للاشباع . كما أن التوجيه المهنى يمكن الفرد من التنبؤ بخطه المهنى Career داخل التنظيم ، ويولد بالتالى شعورا بالاخلاص والولاء تجاه التنظيم ، وهو الشعور الذى تفتقده التنظيمات التى لاتوفر التوجيه المهنى . ويؤكد بلاو "أن التقييم على أساس النتائج المحققة ، وليس التقييم المستند الى الوسائل المستخدمة هو الذى يدعم التوجيه المهنى " [(٣)] .

(٣) يرى بلاو أن التفاعل التعاونى المتكرر من جانب العمال المتزاملين ، قد أضفى شعورا بالأمن على مواقع العمل . ويؤدى ذلك الى احداث التجانس فى البناء البيروقراطى والاداء الكفء للمهام الشاقة . ويؤكد بلاو على أن التماسك الاجتماعى يفسح الطريق أمام تطور وسائل تكيف جديدة ، اذ يعتبر التماسك

---

(1) Ibid ., P . 393 .

(2) P . Blau, Bureaucracy in Modern Society , Op . Cit ., P . 62 .

(3) Blau , The Dynamics of .. , Op . Cit ., P . 394 .

مصدرا لقدرة الجماعة على فرض الامتثال والطاعة لمعاييرها ، وقدرتها بالتالى على تطوير أنماط اجتماعية تكيفية مستقلة عن القواعد الرسمية . وعلى الرغم من أنه لا يمكن خلق التماسك الاجتماعى رسميا ، الا أنه يمكن ايجاد الظروف الضرورية لخلقه ، وذلك من خلال ضمان الوظيفة للعاملين .

(٤) لاحظ بلاو أن الهيئات الحكومية يتم تشكيلها بطريقة معينة لتجنب الصراع الذى قد يحدث بين الادارة والموظفين العاملين . وقد لاحظ أيضا أن " الادارة فى الهيئات الحكومية ، على خلاف الادارة فى المشروعات الخاصة ، تتحكم فى العمليات ولا تتحكم فى ظروف العمالة والعمال " (١)

(٥) يؤكد بلاو ، أن العوامل السابقة المرتبطة بضمان العمالة ، وبالتوجيه المهنى ، وتكوين جماعات عمل مترابطة ، وعدم وجود صراع بين الموظفين والادارة، تمكن الأفراد من تحمل مسئوليات عملهم والاضطلاع بها . ويعتقد بلاو أنه يجب تقنين الأهداف المراد تحقيقها لكى يتحرك كل فرد داخل التنظيم فى نفس الاتجاه . ولكن يجب ترك وسائل تحقيق هذه الأهداف لاختيار الفرد أو جماعة العمل. ومن ثم يصبح التقييم على اساس النتائج وليس على أساس الطريقة أو الوسيلة التى تم بها تحقيق المهمة والوصول الى هذه النتائج ."فالتقييم على أساس نتائج الأعمال التى يؤديها الموظفون ، يضمن التقنين الضرورى للأداء البيروقراطى الفعال " (٢) .

وهكذا جاءت محاولة بيتربلاو لتعديل النموذج الفيبرى البيروقراطى مسايره

---

(1) P Blau , Bureaucracy in .. , Op Cit ., P . 65 .

(2) Ibid ., P 66.

لــــروح العصر وللتغيـــرات التى طرأت على المجتمعات الرأسماليــة مع الحرب العالمية الثانية ، فمنذ تلك الحروب بدأ الباحثون الغربيون يؤكدون فى دراساتهم للتنظيمات على أهمية جماعات العمل باعتبارها أساس تحقيق وانجاز العمل ، وأهمية المشاركة العمالية ، وأصبحت كلمات مثل التحقيق والانجاز والوفاء وتحقيق الفعل ، كلمات رئيسية فى التراث التنظيمى لتلك الفترة . واذا كان بلاو قد حاول التخفيف من تسلط القواعد البيروقراطية ، فانه لم يفعل ذلك لصالح العمال ، وانما كان هدفه الأول والأخير هو زيادة الترشيد والكفاءة للأبنية التنظيمية ، مما يترتب على ذلك من تحقيق الأهداف التنظيمية بفعالية وكفاءة .

وهكذا فاذا كان بلاو قد نجح فى تعديل النموذج الفيبرى وفى سد ثغراته النظرية والميثودولوجية ، الا أنه لم يستطع التخلص من التوجيه الأيديولوجى الذى تفرضه القيم والأولويات الرأسمالية .

ثانيا – الاتجاه الادارى فى نظرية التنظيم :

سبق أن أشرنا الى أن الاتجاه الادارى قد بدأ فى الولايات المتحدة الأمريكية، بعكس الاتجاهات البيروقراطية التى ظهرت وانتشرت فى ألمانيا . والحقيقة أن لهذه الاشارة مغزاها ودلالتها ، اذ ترتب على ظهور الاتجاه الادارى فى أمريكا وهى أكبر وأغنى دولة رأسمالية فى العصر الحديث ، نتائج وتأثيرات أيديولوجية هامة ،وهذا مانحاول توضيحه فى هذه الصفحات ، وعلى أى حال ، سوف أتناول الاتجاه الادارى من خلال الاشارة الى حركة الادارة العلمية ، والنظريات الرسمية للإدارة العامة .

(١) حركة الادارة العلمية :

كانت التايلورية Taylorism أو حركة الادارة العلمية * أول أشكال الترشيد الرأسمالي لعملية العمل والمبادئ التنظيمية . وكان الهدف العام لهذه الحركة - كسياسة عملية - هو فهم ونشر مفهوم الرجل الاقتصادى economic Man من خلال تجسيد مفهوم العامل كعنصر فى المنافسة وتحديد قدراته ومهاراته : وكانت تنظر الى صاحب العمل باعتباره جزاء مكملا للعمل وله الحق فى أن يدفع للعامل القليل فى مقابل الحصول على الكثير من جهده وعمله .

وبناء على ذلك ، يجب ألا نبحث عن أسباب شيوع أفكار ومفاهيم الادارة العلمية فى انعكاس الواقع داخل الفروض السوسيولوجية ، وانما نبحث عنها فى ارساء مناهج الادارة الفعالة فى عصر الانتاج بالجملة ، والتقليل من قيمة القوى العاملة ويرى نوفيكوف N. Novikov أن القضية الأيديولوچية للادارة العلمية ، والتى تتمثل فى الاعداد العملى للعامل باعتباره رجلا اقتصاديا ، قد ثبت

---

* الحقيقة أن فريدريك تايلور لم يطلق على نسقه مصطلح "الادارة العلمية" فى البداية وأنما كان يصفه بأنه مجموعة من المناهج الادارية التى وضعها كادارة للمهام أو ادارة للأهداف والمهام . أما مصطلح أو مفهوم الادارة العلمية فقد استخدمه لأول مرة ، لويس برانديس Louis Brandeis الذى كان يمثل شركات الشحن الأمريكية عام ١٩١٠ فى " قضية الحقوق الشرقية " .

ومنذ ذلك الحين بدأ تايلور يستخدم مفهوم الادارة العلمية ، وذلك من خلال تطوير مفهوم فضفاض أصبحت الادارة بمقتضاه علما حقيقيا يستند الى قوانين وقواعد ومبادئ واضحة ومحددة . وانطلق تايلور من فرض مؤداه أن الادارة - كوظيفة متخصصة - تتكون من عدد من المبادئ التى يمكن تطبيقها بنفس الدرجة فى كل التنظيمات وعلى كل الأنشطة الاجتماعية مثل ادارة المنازل والمزارع وادارة أعمال التجار الكبار والصغار وادارة المؤسسات الخيرية والجامعات وادارة الهيئات الحكومية .

أنظر :

- D.Gvishiani , Op . Cit ., P 183

خطأها داخل الاطار التايلوري ، اذ اتسمت الادارة بالطابع التسلطي والقهري ، وأصبح العامل أداة طيعة في أيدي رجال الادارة ، يشكلونه كيفما شاءوا [١].

وعلى أي حال ، سوف نناقش اسهام تايلور في الادارة العلمية من خلال محاور ثلاثة ، يدور المحور الأول حول مدى ارتباط مبادئ الادارة العلمية في ظهورها بالمشكلات الرأسمالية التي كانت تواجه أصحاب رؤوس الأموال داخل المجتمعات الغربية في ذلك الوقت . أما المحور الثاني فنعرض من خلاله لمبادئ الادارة العلمية ، ونتعرف أخيرا على مدى ارتباط هذه الحركة بالأيديولوجيا الرأسمالية وبقيم المجتمع البورجوازي .

- الادارة العلمية والرأسمالية :

الحقيقة أن فهم الادارة العلمية وتقدير قيمتها النظرية والميثودولوجية ، وتوضيح ارتباطاتها الأيديولوجيا ، لا يمكن الوصول اليه الا من خلال التعرف على مدى تأثير المشكلات الرأسمالية التي كانت تعاني منها المشروعات الانتاجية الرأسمالية ، في ظهورها وتطورها .

لقد أكد ستيوارت كليج S.Clegg ودافيد دنكرلي D.Dunkerley أن حركة الادارة العلمية قد ظهرت نتيجة للمشكلات التي واجهت المشروعات الرسمالية في ذلك الوقت ، وخاصة مشكلات " الضبط " داخل تنظيم العمل الانتاجي . وحاول المهتمون الاجابة عن سؤال عريض مؤداه : كيف يزود الضبط التنظيمي ، الادارة بميكانيزم عام وفعال للحفاظ على ... العمل الانتاجية ؟ [٢] .

---

(1) N. Novikov , Op . Cit ., PP . 80 - 81 .

(2) S . Clegg and D.Dunkerkey , Op . Cit ., PP . 82 - 83

لقد انتشر الكساد فى منتصف القرن التاسع عشر ، وأصبح ظاهرة عالمية واسعة النطاق ، وشاعت نتائجه وآثاره التى لم تكن مألوفة من قبل فى أمريكا وألمانيا وبريطانيا وغيرها من بلدان العالم الغربى.وكان الكساد فى حد ذاته علامة وشاهدا على نهاية مرحلة اقتصادية وبداية مرحلة أخرى . اذ حدثت تطورات تكنولوچيه واقتصادية هائلة ، وأدت الاختراعات التكنولوچية والكشف عن مجالات جديدة للانتاج ، الى خفض التكاليف فى الصناعة والنقل ، وانخفاض الأسعار . ومن ثم انخفضت أرباح أصحاب المشروعات الأقتصادية الرأسمالية ، انخفاضا شديدا عما كانت عليه فى المراحل الأولى للتصنيع ، وكان على رجال الأعمال وأصحاب المشروعات أن يجدوا مخرجا لهذه الأزمة .

وظهرت عدة محاولات فى بلدان رأسمالية مختلفة للخروج من هذه الأزمة[1]:

(١) ايجاد " تعريفه tariff عالية لحماية الاقتصاد والزراعة والأسواق الصناعية، وهذا ما حدث فى فرنسا وألمانيا والولايات المتحدة .

(٢) توالى الاختراعات والتغيرات فى الأسس التكنولوچية للإقتصاد ، مثل ظهور علم البصريات أو المرئيات والكيمياء والهندسة الالكترونية فى ألمانيا بصفة خاصة .

(٣) رأى المهتمون فى بريطانيا ، أن المخرج من هذه الأزمة هو فتح أسواق اقتصادية فى بلدان أخرى ، ومن هنا ظهرت النزعة الا. ريالية والتوسعية وخاصة لبلدان العالم الثالث .

(٤) أما فى أمريكا ، فقد تبنى أصحاب المشروعات الرأسمالية استراتيچية مزدوجة تجمع بين خفض التكاليف ورفـــع الأجـــور . وتم تحقيق هذه الاستراتيچية

---

(1) Ibid ., PP . 83 - 85

بوسيلتين متكاملتين : الأولى : خلق وتطوير طرق تكنولوچية جديدة للانتاج . والثانية، التايلورية أو الادارة العلمية كنظام علمى لاداء العمل وضبطه .

وهكذا ظهرت التايلورية وتطورت باعتبارها طريقة تسعى الى التعجيل بمعدل استغلال العمال فى عمليات الانتاج من خلال اعادة تنظيم علاقات العمل ، وقد قال تايلور Taylor نفسه أن الهدف الرئيسى لتصوره أو لفكرة الادارة العلمية هو ضمان أقصى ربح لصاحب العمل . وهذا يعنى أن التايلورية ما هى الا محاولة لتدعيم الأسلوب الرأسمالى فى استغلال قوى العمال واستنزافها ، ومع ذلك فهذا لا ينفى أن تايلور قد قدم عددا من الأفكار والقضايا التقدمية التى تعكس متطلبات التطور الكبير فى الانتاج الاجتماعى المنظم علميا ، وبناء على ذلك فان التناقضات الموجودة فى نسق تايلور ليست تناقضات نظرية ولكنها انعكاسا للطبيعة العدائية للعلاقات الرأسمالية فى الأنتاج (١)

ومن ناحية أخرى ، وبالأضافة الى ما سبق ، ففى نهاية القرن التاسع عشر تقريبا ، بدأت نقابات العمال تنتشر بسرعة كبيرة فى الولايات المتحدة الأمريكية وكان لظهور هذه النقابات وتطورها أثراً كبيرا فى دفع أصحاب العمل الى توجيه اهتمامهم الى ضبط ورقابة العمال ومحاولة زيادة السيطرة عليهم ، وأصبح واضحا لأصحاب المشروعات الانتاجية ، أن مشاكل العمل تتطلب تدخلا من جانبهم ، اذا أرادوا وقف حركة الانخفاض والتدهور فى معدل الربح . وجاء تايلور ليساعدهم فى ذلك بواسطة بنائه المعرفى الذى كان بمثابة ضبط أيديولوچى وفنى لعملية العمل ، واعادة للتأكيد على العزلة الفردية للعامل فى مقابل الأيديولوچيا الجمعية التى كانت النقابات العمالية قد تبنتها وروجت لها (٢)

(1) D. Gvishiani, Op. Cit., P 175

(2) S Clegg and Dunkerley, Op Cit., P 86

استنادا الى ما سبق ، كانت الادارة العلمية (*) فى حد ذاتها " أيديولوچيا " اكتسبت نفوذا قويا فى الدوائر الصناعية . واكد صاحبها وأنصاره أن عملية الانتاج التي يتم السيطرة عليها بشكل تحكمى ، يمكن اعتبارها مجموعة من الممارسات المنهجية لكى تصبح فى النهاية عملية و فعالة ، ويجب تطبيق التخطيط الهادف وطرق الحفز الجيدة والجديدة ، لحفز العامل وحثه على العمل ، ويجب ادخال وسائل جديدة للتحكم فى الانتاج ، وطرق دراسة الحركة والزمن ، وتحديد المسئوليات وتقسيمها ، فى الادارة على الرغم من المعارضة القوية من جانب النقابات العمالية التى كانت تنظر الى كل هذه القواعد والاجراءات باعتبارها قيودا تفرض على العمال الالتزام بها .

مرة أخرى ، كانت الأيديولوچيا هى أساس تجديدات وابتكارات تايلور فى الادارة ، وكانت مسئولية بشكل كبير عن فشلها الجزئى . وقد استندت هذه الايديولوچيا الى النزعة الفردية عند آدم سميث A.Smith والى مذهب المنفعة الذى كان قد ظهر بشكل بسيط فى ذلك الوقت . أما دراسات الحركة والزمن فلم تضع فى الاعتبار إختلاف قدرات الأفراد الجسمية والذهنية . وكـــــــانت تستند الى

---

* أود أن اوضح هنا الاختلاف بين حركة الادارة العلمية وعلم الادارة : اذ أن المقصود بالادارة العلمية هو ممارسة الادارة على أساس علمى، اى البحث النظرى لعملية الادارة ، اما علم الادارة كما عرفه چيفرد سيموندس Gifford H . Symonds ، فهو جزء من المعرفة المتراكمة والمقبولة والتى تم تصنيفها وبلورتها واصبحت قوانينا عامة ، ويؤكد سيموندس أن علم الادارة فى حاجة الى معاونة علوم اخرى كالرياضة والاقتصاد وعلم النفس وعلم الاجتماع والهندسة وغيرها .اما جفيشيانى فيرى ان علم الادارة جزء من علم الاجتماع الكبير ، ويرتبط بالعلم الاقتصادى وعلم السياسة وان كان يختلف عنهما ، وفى رأيه ان علم الادارة ليس علما متعدد المناهج فحسب ولكنه علم فرعى جديد داخل علم الاجتماع ايضا . على اى حال . فأنا أرى ان علم الادارة هو نسق معرفى له موضوعه الخاص ومناهجه ومشكلاته النظرية والعملية وارتباطاته المتعددة بمختلف العلوم الاجتماعية .

الافكار الغيرية والقيم غير الاقتصادية non-economic Values ، وهذا ما كان يشكل المناخ الفكرى فى مجال الصناعة فى تلك الحقبة التاريخية [١]

- مبادئ الادارة العلمية :

زعم تايلور أنه طالما كان العامل كسولا بطبعه ، فان نمو انتاجية العمل وزيادة معدل هذه الانتاجية ، يتحققان فقط بواسطة الاجبار والقسر على العمل ، وبواسطة تحديد وتقنين الآلات وظروف ووسائل العمل . كما زعم أن العامل لايمكنه فهم الميكانيزم المعقد للانتاج الحديث ، ولايمكنه بالتالى تنظيم عمله بنفسه، ولذلك على الادارة أن تقوم بهذه الوظيفة وحدها . ويؤكد تايلور انه بعد تحقيق اقصى درجة من مركزية المبادأة ، يجب ضمان تقنين وتقييم مجهود العامل ونشاطه فى المشروع الصناعى . ونادى بضرورة تنفيذ نظام الانتاج بالقطعة [*]، ولكن بعد وضع افضل القواعد والاساليب لتنفيذ كل عنصر او مرحلة فى عملية الانتاج ، ليصبح رؤساء العمل قادرين على الحكم بأنفسهم على حجم العمل الذى يجب انجازه خلال العمل اليومى .وقد أدى كل ذلك الى زيادة أهمية الدور الذى تمارسه الادارة فى اختيار العمال وتنظيم تدريبهم ونظام التحكم فى عملهم [٢]

---

(1) PascualGisbert S.S., Fundamentals of Industrial Sociology , (New Delhi:Tata Mc Graw-Hill Publishing Co. , Ltd ., 1972) PP . 44-45 .

* الحقيقة ان نظام الانتاج بالقطعة كان معمولا به قبل دعوة تايلور هذه ولكن انتقد تايلور بشدة شكل هذا النظام والمبادئ التى كان يطبقها فى عصره . وكان من رأيه ان حوافز العمل مثل الأجور العالية ، ان لم تكن قائمة على اسس راسخة تعتبر غير مرغوب فيها ، لأنها تجعل المبادأة فى ايدى العمال أنفسهم ، بينما لايكون لدى المنظمين فكرة واضحة عن حجم العمل الذى يمكن للعمال القيام به اثناء فترة معينة من الوقت .

(2) D Gvishiani , Op . Cit ., PP . 175 - 176 .

أما اهم مبادئ الادارة العلمية كما صاغها تايلور فهى :

(١) وضع أساس علمى للعمل ، واستبدال الاساليب القديمة والتقليدية للعمل بأساليب علمية حديثة ، واستخدام البحث العلمى فى تحليل كل عنصر من عناصر العمل .

(٢) اختيار العمال على اساس علمى ثم تدريبهم وتعليمهم .

(٣) التعاون بين العمال والادارة للعمل على استخدام الاسلوب العلمى المتطور فى تنظيم العمل .

(٤) تقسيم العمل والمسئولية بين الادارة والعمال .

وهكذا بعد أن جعل تايلور من العمل على زيادة الطاقة الانتاجية ، هدفا رئيسيا لنسقه ، اقترح عددا من المعايير المادية للاستفادة الرشيدة من جهد العامل ووسائل الانتاج ، واكد حرصه الشديد على الاستفادة من المواد الخام والآلات والمعدات وتقنين التعليمات والعمليات والحساب الدقيق لوقت العمل ، ودراسة مراحل العمل عن طريق تقسيمها الى عناصر ، وقياس كل مرحلة بساعة التوقيت، ووضع قواعد ضبط لكل عملية من عمليات العمل ، والعمل بنظام تفاوت الاجور ... الخ . وفى محاولته لارساء الادارة على أساس علمى سليم ، جاء بمجموعة من المعايير التى سماها " دراسة العمل Work Study "، ومن تحليله لحركات العمال فرادى وملاحظته عن كثب لكيفية ادائهم للعمل ، حلل تايلور كل عملية الى عناصرها المكونة لها ووضع اساليب مثالية للعمل تستند الى تطوير افضل العناصر فى عملية العمل عند مختلف العمال .

وقد علق تايلور أهمية كبيرة على الاختيار الصحيح للعمال وتدريبهم ، واعتبر ان اختيار الرجل المناسب للمكان المناسب هاما وضروريا لزيادة كفاءة العمل . ويعتقد جفيشيانى ، أن نسق تايلور فسر هذا المبدأ البديهى بشكل

رجعى لأنه يتجاهل الجوانب الاخلاقية والاجتماعية فى العمل ، ويعتبر العامل حيوانا عاملا ، ولا يحاول اخفاء هذه الحقيقة ، فقد كتب تايلور قائلا : " ان احدى المتطلبات الاولية التى يحتاجها رجل ليستطيع حمل قطعة حديد كبيرة ، كعمل عادى منظم ، ان يكون غبياوباردا وان يماثل الثور فى تكوينه العقلى اكثر من اى شئ آخر " (١) .

واكد تايلور على أهمية تقسيم العمل فى مجال الادارة ، وعلق أهمية خاصة على الفصل بين وظيفة التخطيط والوظائف الاخرى ، ويرى ان على قسم التخطيط ادارة كل الاعمال ، وذلك ليسير العمل بهدوء وبدون مشاكل حتى لو تغيب المدير او المشرف أو من يساعدهما عن غرفة التخطيط لمدة شهر .

وكما اشرنا فان تطبيق النظم المختلفة للانتاج بالقطعة وفقا للأساليب العلمية فى تحديد معدل الانتاج ، يحتل مكانا هاما فى نسق تايلور . واصر تايلور على ضرورة أن يأخذ كل عامل اجره وفقا لانتاجه الفردى وليس وفقا لانتاج جماعة العاملين التى ينتمى اليها . وهناك جانب هام لفلسفة تايلور يؤكد على الطموح والتطلع الشخصى للأفراد ، وان الفرد يفتقد دافعه الفردى اذا وضع فى جماعة . اذن فالجماعة تؤدى - فى نظر تايلور - الى خفض انتاجية العامل الفردى . وحاول الفصل بين العاملات الاناث بصفة خاصة لأنهن فى نظره كثيرى الكلام ، ومن ثم كانت التايلورية اول نسق علمى يفرق بين الجنسين فى نظريته التنظيمية (١) .

واذا كان تايلور قد اكد على ضرورة تعاون العمال مع الادارة ، فانه كان مدركا فى نفس الوقت ان فرض الاساليب الجديدة للعمل سيلقى معارضه من جانب

---

(1) Ibid . PP . 179 - 180 .

(2) S . Clegg and D.Dunkerley, Op . Cit . , P . 89

العمال ، لذلك أكد على ضرورة تعاونهم حتى لو كان تعاونا قسريا (*) . ويرى تايلور أنه من خلال تنفيذ العامل لأوامر المشرف وتعليماته ، ومن خلال التقنين الالزامى لطرق أداء العمل وتنفيذ التعليمات ، ومن خلال أفضل الآلات وتوافر ظروف العمل المثالية ، ومن خلال هذا النوع من التعاون ، يمكن ضمان عمل اسرع ومن ثم يرتفع معدل الربح لأصحاب المشروعات الانتاجية .

هذه هى باختصار مبادئ الادارة العلمية ، ونستطع ان تؤكد انطلاقا منها ، أن تايلور اهتم بصفة خاصة بمشكلة الضبط فى التنظيم ، وانتزاع التعاون من القوى العاملة ، ومحاولة تقليل الصراع بين العمال والادارة ، ويتضح من هذا التصور ، ارتباط حركة الادارة العلمية بالمشروعات الرأسمالية ، وانها كانت لسان حال كل ما يتعلق بمحاولات المشروعات والتنظيمات الصناعية الرأسمالية ،

(*) كان تايلور يأمل صراحة فى تقديم حل نهائى للصراعات الداخلية فى مجال الصناعة . وحدد فى محاضراته بهارفارد Harvard المبادئ التى يجب أن تتبعها الادارة فى توجيه العمال، ومن اهم المبادئ التى وضعها تايلور فى هذا الصدد ، مبدأ الحوافز والجزاءات أو ما يطلق عليه الآن " الثواب والعقاب " . وكان يطلق على الحافز المالى فى ذلك الوقت " اظهار البرقوق للعمال لكى يتسلقوا ورائه " ، وكان يطلق على الخوف من الجزاءات " طرقعة السوط فوق ظهورهم " . وعلى اى حال ، فان الادارة التى كان يحلم بها تايلور هى الادارة العلمية " ادارة المستقبل " التى تتمثل فى تطبيق عناصر ثلاثة هى " السوط" اى الجزاءات ، و " البرقوق " اى الحوافز و " التعاون الودى " بين الادارة والعمال . وقد اكد تايلور فى السنوات الاخيرة من حياته ، ان هذا النوع من التعاون يتطلب نوعا من الثورة الفكرية بين اصحاب العمل والعمال ايضا ، وتغييرا جوهريا للعلاقات التى توجد عادة بينهم فى الصناعة . وقد قال تايلور فى يناير ١٩١٢ وامام لجنة لمجلس العموم : ان الادارة العلمية تتضمن ثورة فكرية كاملة من جانب العامل المشترك فى اى صناعة او مؤسسة خاصة ، كما تتضمن ثورة فكرية كاملة من جانب الادارة (المشرف ، وصاحب العمل ، وهيئة الموجهين) ، وبدون هذه الثورة الفكرية الكاملة من كلا الجانبين ، لاتوجد ادارة علمية . وعندما كان تايلور يعرف الثورة الفكرية ، لجده يعتبرها " تكريسا للانتاج" واحلال العلم الصناعى محل النزعة الامبيريقية التقليدية : انظر :

- Georges Friedmann . Industrial Society : The emergence of The Human problems of Automation , (N.Y.F. Press , 1955) PP. 292-293 .

لزيادة الطاقة الانتاجية ومن ثم الوصول الى اقصى معدلات للربح ولفائض القيمة، ولزيادة تحكمها وسيطرتها على القوى العاملة واستنزاف قواها الفردية والجماعية، فقد فصلت الادارة العلمية ، عملية العمل عن مهارات العمال ، بمعنى آخر اصبحت المهمة الفعلية التى يقوم بها العامل ، متفصلة عن معرفته المهنية ، واصبحت عملية العمل تعتمد على الممارسات الادارية وليس على قدرات العمال. وكان تنظيم العمل حقا من حقوق الادارة وحدها ، اما العامل فعليه تنفيذ العمل . والعمال لايفعلون سوى بيع قدراتهم وامكانيتهم فى مقابل الحصول على لقمة العيش ، وهكذا تنخفض قيمة العامل فى سوق العمل الرأسمالى . وما هو أكثر من ذلك ، فقد كشفت الادارة العلمية عن عملية تجريد العمل من طابعه الانسانى ، وهو ما يميز العمل فى ظل الرأسمالية .

وعلى أ حال ، فقد تمكنت حركة الادارة العلمية من تحطيم قلاع الادارة الصناعية القديمة فى الولايات المتحدة الامريكية ، واثرت بشكل كبير على العمل الصناعى ، كما كان لها أثرها فى زيادة الإصلاح الاقتصادى للادارات العامة . ثم ما لبثت ان امتدت حركة الادارة العلمية الى ماوراء حدود الولايات المتحدة الامريكية ، واكتسبت شيوعا وانتشارا فى ألمانيا وانجلترا وفرنسا وغيرها من البلدان الغربية الرأسمالية .

- الارتباط الأيديولوجى للادارة العلمية :

لو نظرنا الى الولايات المتحدة الامريكية فى نهاية القرن التاسع عشر ، لوجدنا أن العمال المهرة الى جانب المهاجرين اليها ، الذين لديهم خبراتهم فى نقابات العمال والانشطة السياسية ، والذين اشتركوا فى الصراع السياسى الذى كان منتشرا بدرجة كبيرة ، كانوا يشكلون عقبة كبيرة امام تراكم رأس المال . وفى نفس الوقت توافد عدد من المهاجرين الريفيين من اوروبا ، ولم يستطيعوا

الاندماج فى عملية الانتاج ، ولذلك كان من الضرورى تعديل عملية العمل . واتضح لأصحاب رؤوس الاموال ان علاج هذا الوضع يتمثل فى تجزئة مهارات العامل ، بالاضافة الى عملية تطوير الآلات .

وقد قام تايلور بهذا الجهد فى مجال الصناعة المعدنية بالولايات المتحدة الامريكية . ويرى سون ريثل Sohn-Rethel انه رغم تعرض التايلورية للنقد الا أنها تشكل أساسا للسيطرة والضبط الفنى فى التنظيمات على اختلاف انواعها . فقد كان تايلور يهدف من توجيهاته الخاصة بدراسته " فن قطع المعادن " عام ١٩٠٧ ، الى انتزاع ميكانيزمات ضبط قوة العمل من ايدى العمال ، وتسليمها الى عدد قليل من الأفراد داخل التنظيم ، ليقضى على تحكم العمال فى العمل (١).

ففى نهاية ١٨٨٠ تجمع المتخصصون الميكانيكيون فى احدى ورش شركة ميدفال للصلب .Midvale steel C فى فيلادلفيا ، وكان معظمهم يعمل وفق نظام الانتاج بالقطعة فى صناعة اطارات ومحاور السيارات ، واتفقوا على انتاج عدد معين من القطع كل يوم . وقد أدرك ملاحظ الورشة انه من الممكن ان ينجز العمال حجما أكبر من الذى ينجزونه بالفعل ، وحاول اقناعهم بزيادة انتاجهم ، ولكن اخفقت كل محاولاته امام تكتل الميكانيكيون ضده .

وهنا بدأ تايلور سلسلة تجاربه فى الادارة العلمية ، وكان من أهم نتائجها :

ان يتم اتخاذ كل القرارات الهامة والتخطيط لكل ما يؤثر فى انتاج الورشة او المصنع ، بعيدا عن العمال . وان يتم اتخاذ هذه القرارات بواسطة قلة من الافراد يتلقون تدريبا خاصا فى فن اتخاذ تلك القرارات ومتابعة تنفيذها ، وان يتخصص كل فرد منهم فى وظيفة خاصة ولا يتدخل فى وظائف الآخرين .

---

(1) S Clegg and D.Dunkerley, Op Cit PP 93 94

وأكد تايلور أن اهم نتائج تجاربه هذه ، تمثلت فى تطوير عدد من القواعد المرنة التى تمكن الادارة ، بدون استشارة قوة العمل ، من تحديد حجم العمل اليومى ، وهكذا تحقق هدفه الاساسى الذى بدأ من اجله التجارب وهو أن تستطيع الادارة تحقيق الضبط والتحكم العملى فى قوة العمل .

ومن بين النتائج التي توصل اليها أيضا ، ادراكه أن الرأسمالية الحديثة ، فى محاولاتها للمحافظة على زيادة الأرباح على المدى الطويل ، عملت على زيادة التركيب العضوى لرأس المال ، أذ يعتبر شرطا رئيسيا لتحقيق الربح . ويجب أن يكون هذا التركيب مؤثرا باستمرار وفعالا لانتاج حجما كافيا من الانتاج . وهكذا يتحقق فائض القيمة من زيادة الانتاج وتسويقه ولا يتحقق من الاجور المنخفضة .

وهكذا جاءت الادارة العلمية ، لتحقق لأصحاب رؤوس الاموال فى المشروعات الرأسمالية ، مزيدا من التحكم والسيطرة على العمال مما يؤدى فى النهاية الى رفع الانتاجية وتسويقها ومن ثم زيادة فائض القيمة . والحقيقة أن التايلورية كحركة علمية ، قد جاءت لتساير اهداف الرأسمالية وتحقق آمال اصحاب المشروعات الخاصة.ويرى لينين Lenin فى هذا الصدد ، ان نسق تايلور يعتبر مزيجا من الاستغلال البورجوازى الشديد مع بعض الانجازات العلمية الكبرى فى مجال تحليل الحركات الميكانيكية اثناء العمل وفى استبعاد الحركات غير المنظمة والزائدة ، وادخال افضل النظم للتقييم والضبط (١) .

والحقيقة ان تايلور كان قد أتقن الجانب الفنى التكنولوجى فى نسقه ، ولكنه اكتفى فى نفس الوقت بمعلومات بسيطة وغير كافيـــة . كما اقتصر ، لفترة طويلة

(1) D . Gvishiani , Op . Cit . , P 175 .

من الزمن ، على الحوافز الاولية للطموح الشخصى ،ونظر بعين الشك الى كل اشكال الحوافز الجمعية كالمشاركة فى الربح مثلا ، واعتبرها غير فعالة ولا تؤدى الى رفع الانتاجية (١) . اذن ، فقد اكد تايلور على : الفرد " كوحدة للتحليل ، ونظر إليه بنفس الطريقة التى ينظر بها الى جزء أوترس من آلة ، واعتبره بالتالى وسيلة من وسائل الانتاج ، وقد ترتب على ذلك انه اذا كانت الآلات والمعدات الانتاجية الرأسمالية تزود بالفحم او البترول ، فان العمال يزودون ايضا بالمال فى مواقع العمل .

كما أن الأدارة العلمية ، لم تأخذ فى اعتبارها الحقيقة القائلة بان الفرد يؤثر ويتأثر بالآخرين، ولذلك تجاهلت ثقافته الشخصية والبناء الاجتماعى للمجتمع ككل ، كما تجاهلت الجوانب السوسيولوچية والسيكولوچية للافراد فى التنظيمات . وقد لاحظ برفرمان Braverman ان تطور الادارة العلمية كان معاصرا للثورة العلمية - الفنية . وذهب الى أبعد من ذلك بقوله ان الادارة العلمية قد برزت فى وقت وصل فيه التطور الرأسمالى الى مرحلة تتطلب تغيرات تنظيمية فى قيام المشروعات الصناعية بوظائفها ، وعلاوة على ذلك كانت هناك تغيرات جوهرية حدثت داخل بناء الطبقات العاملة فى الامم الصناعية، بواسطة التأثير المتزايد لنقابات العمال (٢) .

وقد كان الاهتمام الرئيسى للادارة العلمية ، تحقيق الضبط التنظيمي الادارى ، ويتضح هذا فى الطريقة التى يتم بها ضبط عملية الانتاج باحكام ، بحيث لاتكون هناك فرصة لتلاعب العامل أو التصرف بحرية . وقد حاول برفرمان Braverman البرهنـــة على ان التأكيد المتزايـد مـن جانـب الادارة العلميـــة على

---

(1) G . friedmann , Industiral Society , Op . Cit . , P . 292 .
(2) S. Clegg and D . Dunkerley , Op . Cit . , P . 96 .

الضبط ، وفصل المهام الذهنية عن المهام اليدوية ، يعمل على الحفاظ على وحدة عملية العمل فى الرأسمالية .

وإذا كانت الادارة العلمية ، قد فصلت الجوانب الذهنية عن الجوانب اليدوية لعملية العمل ، فان البناء الاقتصادى والتنظيمى للرأسمالية قد سهل هذه العملية . ومن ناحية أخرى ، اضفت الادارة العلمية على الرأسمالية " الشرعية العلمية " Scientific legitimacy التى كانت تحتاجها ، وهكذا اصبحت الادارة العلمية ، فى اشكالها المعدلة ، المذهب التقليدى والمألوف للضبط الفنى فى الرأسمالية الصناعية المعاصرة ، القائمة على سياسة الاجور العالية (١) .

واكد برفرمان ان ظهور الادارة العلمية ،ادى الى تدهور الصناعات الحرفية . فاذا كان الانتاج الرأسمالى قد تطلب الغاء نظام الصناعات الحرفية ، فإن الادارة العلمية هى التى اعلنت الموت الفعلى لنظام الصناعات الحرفية كما كان معروفا قبل مجئ الرأسمالية . وقد قلل نسق تايلور من مهارات العمال ، وحول عملهم الى أعمال روتينية رتيبة ومملة ، وأدى ذلك الى تجريد العمل من كل اسباب التشويق والاهتمام ، والى تقوية مشاعر الاغتراب التى يشعر بها العمال فى المشروعات الرأسمالية ، كما أدى الى تمكين الرأسمالية من استبدال العمال المهرة بعمال اقل مهارة واجر اقل . وهكذا تجرد العمل من كل مظاهره الفكرية وتعمق التناقض بين العمل البسيط والعمل المعقد .

فالادارة العلمية اذن ، هى اختزال كل الاعمال المعقدة الى اعمال بسيطة ، وتحويل العامل الى تابع مباشر لنسق الآلات ذاتية الحركة . كما أن مفهوم الانسان الاقتصادى الذي تستند اليه التايلورية ، يعكس حقيقة الاغتراب الذى يعايشه العامل فى النسق الرأسمالى . ومن الواضح ان تايلور لم يأخذ فى اعتباره نضال الطبقة العاملة " البروليتاريا " ضد هذا الاغتراب .

---

(1) Ibid., P. 97.

وقد قاومت نقابات العمال نسق تايلور . اذ اعتبرت ان افكار ومبادئ الادارة العلمية تمثل تهديدا واضحا للعمال ، كما أنها ضد مصالح الطبقة العاملة. والحقيقة ان معارضة النقابات العمالية لحركة الادارة العلمية لم تكن بسبب نتائجها اللاإنسانية ، وانما لأنها قللت من المهارات الحرفية للعمال وزادت من إحكام الضبط على آدائهم لعملهم ، وقد وجدت نقابات العمال الامريكية فى هذا النسق ، وسائل جديدة لزيادة استغلال العمال ، او كما اطلق عليه اتحاد العمل الامريكى الفيدرالى " انه مشروع شيطانى للتقليل من قيمة وأهمية الانسان بحيث يصبح كآلالة " (١) .

(٢) النظريات الرسمية للادارة العامة :

هناك اختلاف هام بين نسق تايلور والنظريات الرسمية للادارة ، يتمثل فى بؤرة التحليل . فقد اهتم تايلور بالعامل الفرد وخاصة على مستوى وحدة الانتاج. واصبحت الادارة فى ضوء مبادئه العلمية ، قادرة على الاستفادة القصوى من قوة العمل وتحقيق فائض القيمة ، الا إنها كانت مفتقدة للبناء المعرفى الذى يمكن تطبيقه على كل المستويات الاشرافية فى التسلسل الرئاسى للتنظيم ، وهكذا انحصر اهتمام الادارة العلمية فى الوحدات الانتاجية ، واهملت تحليل البناء التنظيمى ككل . وقد ترك هذا الاهمال " فجوة " فى ضبط البناء التنظيمى ، ومن ثم جاءت اعمال المنظرين الرسميين لتسد هذا النقص فى الفكر الادارى ، وخرجت بمشكلة الضبط والترشيد من نطاق الاقسام الانتاجية وارضية المتجر ، الى نطاق بناء التنظيم وعملياته المختلفة بصفة عامة (٢).وعلي الرغم من تعدد النظريات الرسمية فى الادارة ، فاننى سوف أهتم بأعمال هنرى فايول ، وجوليك واورفيك .

---

(1) D. Gvishiani , Op . Cit , P . 182 .

(2) S . Clegg and Dunkerley, Op . Cit ., PP .98 - 99 .

أ- فايول ، والمبادئ العامة للتنظيم الادارى :

يعتبر هنرى فايول Henri Fayol اول من قام بتطوير مدخل عام للادارة ، كما بلور عددا من المبادئ العامة فى نظرية الادارة . وقد أثر فى عدد كبير من المنظرين الاداريين ، ولذلك يستحق لقب مؤسس الفكر الادارى الحديث .

ويعتقد فايول Fayol أن عملية التنظيم تتشكل وفقا لبناء المشروع وأهدافه العامة ، ومن ناحية اخرى تضفى هذه العملية شكلا محددا على البناء الكلى للتنظيم ، وتحدد مكان ووظيفة كل عنصر من عناصره . ويطلق فايول على هذا الكل عبارة " الكائن العضوى الاجتماعى " Social Organism ، مؤكدا انه يمكن تشكيله وتنظيمه بطرق مختلفة . ويبدأ بأبسط مشروع وهو " المتجر " الذى يكون فيه المالك ، هو المدير ورجل التنفيذ معا . ثم ينتقل الى دراسة المشروع الصغير يشترك فيه عدد من العمال يتلقون الاوامر والتعليمات من رئيسهم ، والذى تقل وظائفه التنفيذية كلما انضم عدد آخر من العمال الى المشروع ، اذ يلتزم رئيس المشروع فى مثل هذه الحالة بتعيين ملاحظ او رئيس جديد للعمال . وهكذا يرتبط تعيين العديد من المشرفين والملاحظين بفقدان رئيس المشروع لوظائفه التنفيذية ، ويتزايد فى نفس الوقت دور المستويات الرئاسية التى تلى رئيس المشروع (١) .

والادارة فى رأى فايول ، جزء من الحكومة . والحكم من وجهة نظره ، هو القيام بادارة المشروع لتحقيق اهدافه الخاصة بواسطة استخلاص أفضل المميزات من الموارد المتاحة ، ويتطلب ذلك سير العمل فى ست وظائف اساسية هى :

١- الانشطة الفنية او التكنولوجية .

٢- الانشطة التجارية كالشراء والبيع والتبادل .

---

(1) D. Gvishiani , Op . Cit . , PP . 186- 187 . .

٣- الانشطة المالية كالبحث عن رأس المال والاستخدام الامثل له .

٤- الانشطة الامنية كحماية الممتلكات والاشخاص .

٥- الانشطة الحسابية كالارصدة والميزانية والتكاليف والاحصائيات .

٦- الادارة وهى التى تشرف على العاملين وليس على المواد الخام والآلات .

وعلى الرغم ان فايول يميز بين الحكومة والادارة ، ويقصر استخدام مفهوم الادارة administration على المعنى الضيق للمفهوم ، الا أننا نجده فى احيان أخرى يستخدم هذا المفهوم بشكل فضفاض بحيث يشتمل على كل الوظائف الست السابقة ، ويطابق بين مفهومى الحكومة والادارة [١] .

والحقيقة ان فايول لم يقم بدراسة خاصة لدور العامل فى المشروع الانتاجى ، ولكنه اهتم بصورة العامل عموما ، والقائد او الرئيس بصفة خاصة . وقد عارض النظام التقليدى لتدريب الشخصيات القيادية والرئاسية فى مجال الصناعة ،واصر على أن القدرة الادارية لايمكن تطويرها باستخدام التدريب الفنى فقط . كما أكد على ضرورة ألا يقتصر التدريب الادارى على المهندسين ، وانما يجب أن يلم كل فرد ببعض المفاهيم الادارية . ويرى ان من علامات الادارة الجيدة ، التدريب المنهجى المنظم المستمر لكل الموظفين على كل المستويات . ويؤكد على ان الخبرة الشخصية فى العمل الادارى لايمكن ان تحل محل مجموعة المبادىء والقواعد والمناهج والاجراءات التى يتم اختيارها بواسطة الخبرة العامة .

---

(1) Ibid . , PP . 188 - 189

وقد حدد فايول عددا من المبادئ الادارية ، يرى أنها قابلة للتطبيق على كل المجالات الادارية بدون استثناء ، وتشكل هذه المبادئ اساس نظريته الادارية [*]. ومن اهم هذه المبادى والتى اكد عليها فايول بصفة خاصة ، مبدأ وحدة الأمر ، ومبدأ وحدة التوجيه ، وهما يعنيان ان يتلقى العامل أو الموظف الاوامر والتوجيهات من رئيس واحد فقط . بحيث يكون هناك رئيس واحد وخطة واحدة لكل مجوعة من العمليات التى لها نفس الهدف . ويعد هذا شرطا ضروريا لوحدة العمل وتنسيق القوى والجهود المتفق عليها . ويرى فايول ، علاوة على ذلك ، ان التخصص يعتبر مطلبا ضروريا نتيجة لزيادة تعقيد العملية الادارية ، ويجب ان ينسجم هذا التخصص مع وحدة الامر والتوجيه .

ويحتل " التخطيط التنظيمي " موقعا متميزا فى نسق فايول . اذ يعتبره شرطا ضروريا للتنظيم الادارى الناجح. ومن خلال الاشارة الى صعوبات التخطيط فى وجود السوق الرأسمالية المتغيرة ، يؤكد فايول على ضرورة التنبؤ لتجنب تقلبات هذا السوق . إذ يرى أنه لايمكن لأفضل الخطط ان تتنبأ بكل المشكلات المتوقعة ، ولكنها تضع فى حسابها بعض الاحتمالات ، وتعد الوسائل اللازمة لمواجهتها حينما تحدث فجأة [1] .

---

* حدد فايول المبادئ الادارية العامة فى اربعة عشرة على النحو التالى :

١- تقسيم العمل . ٢- السلطة . ٣- النظام discipline .
٤- وحدة الأمر . ٥- وحدة التوجيه . ٦- تبعية المصالح الفردية للمصلحة العامة .
٧- المكافآت . ٨- المركزية . ٩- التسلسل الرئاسى الهرمى. ١٠- النظام order . ١١- المساواه .
١٢- ثبات عملية توظيف المستخدمين . ١٣- المبادأة .
١٤- روح الفريق esprit de Corps .

(1) Ibid., PP, 192 - 193.

وهذه الخاصية للخطة - اى التنبؤ بالأحداث العادية والعارضة ، واحتمالات تغير الظروف والظواهر - تعتبر بلا شك ذات اهمية علمية كبيرة . وعلى اى حال فقد ناقش فايول Fayol مشكلة التخطيط والتنبؤ بالاحداث المستقبلية ، دون الأخذ فى الاعتبار ، الملامح والسمات الخاصة للعلاقات الرأسمالية فى الانتاج ، والقيود التى تفرضها هذه العلاقات على التخطيط .

كذلك فقد تناول فايول عمليات التخطيط كما توجد فى شركته بالفعل ، اذ تتكون الخطة العامة من مجموعة خطط منفصلة يطلق عليها اسم التنبؤات الشهرية والاسبوعية واليومية ، والتنبؤات طويلة المدى مثل التنبؤات السنوية والتنبؤات الخاصة بعشر سنوات قادمة . ويتم دمج كل هذه التنبؤات فى برنامج تخطيطى واحد كموجه عام للعمل كله . وهكذا يستخدم فايول كلمتى الخطة والتنبؤ بشكل متبادل ومترادف ، وبالتالى يقلل من قيمة التخطيط الذى يعتبر نشاطا شاملا لايمكن الهبوط به الى مستوى التنبؤ بالنتائج فقط .

ب- المبادئ التنظيمية عند جوليك وأورفيك :

لقد تأثر لوثر جوليك Luther Gulick، وليندال أورفيك Lindall Urwick بتايلور وحاولا نشر افكاره ، ويؤكد جوليك واورفيك ان مدخلهما لدراسة قضايا التنظيم ، يستند الى اعتبار الادارة كيان واحد . كما أن مدخلهما هذا لاتحدده المنظورات الرسمية للادارة فقط ، وانما يأخذ فى الاعتبار أهمية العوامل غير الرسمية فى ادارة التنظيمات ، ويحذران من تجاهل أهمية العلاقات الانسانية ، ومع ذلك حددا المبادئ التنظيمية من خلال معالجتها لبناء ومكونات التنظيم الرسمى .

وتنادى نظريتهما صراحة بمبدأ " رجل التنفيذ الواحد " او بمعنى أدق مبدأ " ادارة الرجل الواحد " - والحقيقة أن هذا المبدأ يعتبر اهم مبادئ كل النظريات

الكلاسيكية على الاطلاق - وبالتالى اسناد المسئولية لشخص واحد . ويحذر جوليك واورفيك من استخدام " اللجان " لتحقيق اهداف الادارة ، وهو ما كان سائد فى ذلك الوقت ، ويتطابق مبدأ " وحدة الأمر " او القيادة عند جوليك واورفيك ، تماما مع نفس المبدأ عند فايول، والذى مؤداه ان الانسان لا يستطيع ان يخدم سيدين ، ورغم ادراك جوليك ان التمسك الشديد بهذا المبدأ ، ربما يكون له جوانبه الضارة ، الا أنه مع ذلك ، يعترف بأن ذلك قد يكون أقل اهمية اذا قورن بالفوضى وعدم الكفاءة وعدم المسئولية التى تنتج من انتهاك هذا المبدأ (١).

وبينما يصر جوليك واورفيك على مبدأ " ادارة الفرد الواحد " ، الا انهما كانا مدركين للحقيقة القائلة بأنه كلما ازداد حجم ومستوى النشاط التنظيمي ، كلما ازدادت حاجة المنفذين الى مساعدة عدد كبير من الخبراء والمتخصصين ، ولذلك فهما يدافعان عن تدعيم وتطوير الخدمات الوظيفية .

واهتم جوليك واورفيك بمسألة التخصص ، فقد ميز جوليك بين اربعة أشكال لتخصص الاقسام او الوحدات الفرعية الادارية على النحو التالى : (٢)

١- تخصص قائم على هدف الادارة . اى توزيع المهام داخل المؤسسة توزيعا رشيدا ، كما يمكن جمع الانشطة المختلفة لتعزيز ودعم انجاز هدف واحد ، او للاعداد لمهمة عامة . وعندما يتم الاتفاق على الهدف النهائى لنشاط احدى المؤسسات ، يصبح من السهل نسبيا تقسيمه الى اهداف فرعية .

٢- يمكن تنفيذ التخصص وفقا للعملية التنظيمية ، ويتم فى هذه الحالة تجميع كل الأنشطة التى يتضمن تنفيذها أعمالا متماثلة واستخدام نفس الاجهزة، فى وحدة ادارية فرعية واحدة . فعلى سبيل المثال يمكن جمع عمليات التوثيق

(1) Ibid ., PP. 196 - 198 .
(2) Ibid ., P. 199 .

والاحصائيات وملفات العاملين فى وحدة ادارية واحدة . والحقيقة ان هذا الشكل من التخصص يناظر فكرة تقسيم العمل .

٣- يمكن تنفيذ التخصص بشكل يساير فئة السكان المنتفعة او التى يخدمها التنظيم .

٤- يمكن ان يتم التخصص ايضا على اساس المقاييس الجغرافية ، ويطلق جوليك على هذا الشكل من التخصص اسم التخصص النطاقى وفى هذه الحالة ترتبط مشاكل منطقة جغرافية محددة باهتمام قسم بنائى فرعى واحد .

وقد اهتم جوليك واورفيك ايضا بمبدأ التفويض delegation الذى يعنى قدرة المدير او القائد على تفويض المسئولية لأشخاص مرؤوسين ، ويرى اورفيك أن اقصى امكانية لتفويض المسئولية ، هى اهم شرط لأدارة كبار المنفذين لعلمهم . أما مبدأ " تطابق المسئولية والسلطة ". فيحتل مكاناً بارزاً بين مبادئ جوليك واورفيك فعلى خلاف فايول الذى اكد على الحاجة الى غرس الشعور بالمسئولية فى كل فئات الاداريين ، ينظر اورفيك الى المشكلة بطريقة اوسع ويدرس مسالة المسئولية فى علاقتها بالسلطة . وهو يقول : " انه لايكفى ان نضع مسئولية عمل او نشاط معين على كاهل هيئة ادارية معينة او عدد من الموظفين الاداريين ، ولكنه من الضرورى ان نفوض لها او لهم السلطة الضرورية لتحمل هذه المسئولية"

ويأتى بعد ذلك مبدأ دائرة الضبط اونطاق الاشراف Span of control وفحوى هذا المبدأ: ان عدد الافراد التابعين مباشرة لأحد المنفذين ، يجب أن يكون محدودا ، ويقول اورفيك : لايوجد رئيس عمال او مشرف يمكنه الاشراف المباشر على عمل اكثر من خمسة او ستة على الاكثر من المرؤوسين الذين تتشابك اعمالهم وتتداخل [١] . والحقيقة ان جوليـــك لم يكن صريحا فيما يتعـلق بأقصى

---

(1) Ibid . , PP . 200 - 202

عدد من المرؤوسين ، وحاول ان يحدد العوامل التى تؤثر على الحد الأمثل . ويؤكد على السمات الشخصية للمنفذ نفسه ، وقربه المكانى من المرؤوسين الذين يشرف عليهم ، وطبيعة العمل الذى يقومون به ، وثبات التنظيم .

- الأيديولوجيا والنظريات الرسمية للادارة :

من هذا العرض الموجز لأعمال بعض اصحاب النظريات الرسمية للادارة العامة ، نحاول الكشف عن مدى ارتباط تلك الاعمال بالايديولوجيا الرأسمالية ، ولتكن خطوتنا الاولى فى هذا الصدد ، الكشف عن الخلفية الاجتماعية البورجوازية لأصحاب هذه النظرية . فهنرى فايول H.Fayol الباحث الفرنسى ، الذى يعتبر أهم المساهمين الاوروبيين فى النظريات العلمية للادارة خلال النصف الاول من هذا القرن ، كان مهندسا ناجحا وخلاقا ، وكان له اهتماماته المتعددة والمختلفة ومعرفة عملية واسعة . وقد نشر عدة دراسات من بينها دراسة تناولت طرق مكافحة الحرائق فى مناجم الفحم وتحليل التكوينات الجيولوجية فى مناجم الفحم الفرنسية ،وقد حقق له نشاطه الادارى ، شهرة واسعة ، وكان رئيسا لشركة comambault الفرنسية للتعدين والصناعات المعدنية ، لمدة ثلاثين عاما . وقد كانت هذه الشركة على حافة الافلاس عندما عين مديرا عاما لها .

واصبح منذ تقاعده عام ١٩١٨ ، احد الفرنسيين ذوى النفوذ والقوة واشهر الاداريين الأكفاء فى المجالات الفنية والعلمية . وكرس سنواته الاخيرة لتنظيم هيئةComité National de L'Organization Français وحاول تطبيق بعض افكاره فى اعادة تنظيم الادارة الفرنسية العامة .

اما أورفيك L.Urwick فقد كان مستخدما بالجيش ثم موظفا بالصناعة واخيرا مديرا عاما فى مؤسسة الادارة الدولية بجنيف ، وقد شارك جوليك L.Gulick ايضا فى نفس الخلفية البورجوازية لسابقيه .

والواقع إن آراء هؤلاء الباحثين ووجهات نظرهم ، كانت تستند الى خبرتهم وتجربتهم الشخصية التى اكتسبوها بمرور الوقت على مدار السنوات العديدة التى امضوها فى النشاط الادارى الرأسمالى . وعلى اى حال فان هذه الآراء ووجهات النظر الادارية والتنظيمية هى فى المحل الاول تنعكاسا ايديولوچيا لطبيعة العلاقات العدائية فى المشروعات الانتاجية الرأسمالية ، ومن ثم اجاءت هذه الآراء لتؤكد على حتمية الضبط والسيطرة على القوى العاملة واستنزاف قواها ، ومزيدا من استغلالها فى سبيل المزيد من الربح وفائض القيمة لأصحاب المشروعات الرأسمالية .

ونظرة خاطفة لأعمال هؤلاء المنظرين تثبت هذه الحقيقة وتؤكدها ، فعلى سبيل المثال ، نجد أن معالجة فايول H.Fayol لمشكلات التخطيط فى المشروع الانتاجى كانت محددة ، وهذا بالطبع انعكاس لخصائص النظام الرأسمالى ، وخاصة فى المرحلة الامبريالية ، ومن الواضح تماما ان فايول - الذى لم يكن لديه فهم علمى للعلاقات الخاصة فى مجال الانتاج داخل المجتمع الرأسمالى - يركز على المقولات المجردة ويتحدث عن المجتمع عموما ، وينظر الى المجتمع على أنه تنظيم هادف للناس جميعا ، ويفسر الانتاج غير التاريخى باعتباره نشاطا تنظيميا موجها نحو تحقيق هدف محدد ، ويستخلص فى نفس الوقت ، استنتاجا هاما يه عن اقتناعه بأن احتاجات المجتمع واحتياجات الانتاج ، وخاصة الانتاج الحديث ، تتطلب التخطيط على مستوى قومى . وهكذا فان هذا الباحث البورجوازى والمعارض لأى تحويلات اجتماعية جذرية كان عليه ان يؤكد ، من خلال آرائه وافكاره ، على ان الرأسمالية تعبر عن المتطلبات الضرورية للانتقال الى نظام تخطيطى أعلى للعلاقات الاجتماعية .

وقد دارت مناقشات عديدة حول طبيعة المبادىء العامة للادارة كما وضعها أصحاب النظريات الرسمية ، ويؤكد آرجيرس C.Argyris فى هذا الصدد : أنه

على الرغم من ان هذه المبادئ قد انتقدها العلماء السلوكيون ، فهناك افتراض هام مؤداه ، انه لا أحد قام بتحديد مبادئ التنظيم الرسمى حتى اليوم ، ولذلك فهذه المبادئ مقبولة كمسلمات " . ثم يستطرد قائلا . " وهذا يعطينا الحق فى ان نتساءل عن أثرها المحتمل على الافراد اذا تم استخدامها بالشكل المحدد " . ويجيب على هذا التساؤل بنفسه ، فيرى انه اذا تم استخدام مبادئ التنظيم الرسمى كما حددها اصحاب النظرية الادارية الرسمية ، سيميل العمال الى العمل فى بيئة " يخضعون فيها لأقل درجة من الضبط والتحكم فى مجال عملهم ، والتصرف بسلبية والميل الى الاعتماد والخضوع ، ومن المتوقع ان يكون لديهم منظورا زمانيا محدودا ، ويتم حفزهم لاتقان استخدام قدرات بسيطة وضحلة ، ومن المتوقع ايضا ان يعملوا فى ظل ظروف تؤدى بهم الى الاحباط النفسى " . ثم يعقب على ذلك بقوله : " وتعتبر كل هذه الخصائص مناقضة للخصائص التى ترغبها الكائنات البشرية السوية " (١) .

ويري موزليس N.Mouzelis أن اصحاب النظريات الرسمية فى الادارة العامة ، قد استخدموا مصطلح المبدأ principle بمعان مختلفة ، واضفى كل صاحب نظرية على هذا المصطلح معنا خاص به ، مما ادى فى النهاية الى الغموض وعدم الاتفاق .

ويرى ان اصحاب النظريات الرسمية فى الادارة استخدموا مصطلح المبدأ بثلاث طرق مختلفة . حيث يشير مرة الى مضمون ودلالة وصفية بمعنى أنه يصف او يعرض بطـــريقة مبسطة لوجود سمات وملامح تنظيمية معينة ، ويستخدم هذا

---

(١) هذه اقتباسات متفرقة من :

Chris Argyris , Personality and organization : The Conflict between System and the individual , (New York : Harper & Row, pulishers . 1957) , PP 58 - 66

المصطلح احيانا اخرى ، وان كان نادرا ، لاظهار وتوضيح العلاقة بين متغيرات التنظيم ، ويستخدم اخيرا - وهو الاستخدام الشائع - بشكل معيارى ، ليوجه العمل والسلوك الادارى [١] .

والحقيقة ان كثيراً من هذه المبادئ غامضة ومتناقضة وغير قابلة للتطبيق امبيريقيا او عمليا الا فى اضيق الحدود ، كما انها غير مترابطة نظريا ، وعلى اى حال ، فان تركيز النظريات الرسمية فى تحليلاتها النظرية ، على البناء التنظيمى والعمليات التنظيمية الداخلية ، قد ادى بها الى تجاهل المتغيرات البيئية او المتغيرات خارج نطاق التنظيم ، ومن خلال تركيزها عل التجانس والانسجام داخل التنظيمات ، تجاهلت هذه النظريات طبيعة التفاعل الادارى وتأثيره على الاقسام التنظيمية ، ومن ثم تجاهلت تماما الصراع القائم داخل التنظيمات ، وهذا انعكاس طبيعى للأيديولوچيا الرأسمالية التى تحاول تدعيم الوضع القائم والمحافظة عليه بعيدا عن الانتهاك والتغيير ، وقد اهتم اصحاب هذه النظريات بالجوانب الرسمية ، مما ادى بهم الى تجاهل المنظورات والجوانب غير الرسمية للتنظيمات ، كما ان تحليلهم الرسمى للتنظيمات يثير انطباعا بأنها تنظيمات تمثل كيانات ثابتة واستاتيكية غير قادرة على التغيير والتكيف من خلال التفاعل البيئى ، والواقع عكس ذلك تماما .

ثالثا - نقد وتقييم الاتجاهات الكلاسيكية :

بعد تحليلنا النقدى السابق للاتجاهات البيروقراطية والادارية ، نحاول الان بلورة نظرة نقدية عامة وشاملة تجاه هذه الاتجاهات ، مع التركيز بصفة خاصة على التبريرات الأيديولوچية لها .

---

(1) N.Mouzelis , Organization and Bureaucracy , Op . Cit . , P . 92 .

ونؤكد فى البداية على الاختلاف الجوهرى بين الاتجاه البيروقراطى والاتجاهات الادارية ، ويتمثل هذا الاختلاف فى وحدة التحليل ، فقد وسعت البيروقراطية وحدة التحليل لتستوعب المجتمع كله ، اما تايلور فقد ضيق وحدة التحليل جدا لتقتصر على العامل الفرد فى الاقسام الانتاجية فقط ، ثم وسعت النظريات الرسمية للادارة ، وحدة التحليل قليلا بحيث لم تقتصر على تحليل المشكلات العملية التى تواجه الفرد فى الوحدات الانتاجية ، بل تعدت ذلك الى تحليل البناء والعملية التنظيمية بصفة عامة .

ولكن رغم هذا الإختلاف ، توجد أوجه شبه متعددة تربط الاتجاهين : البيروقراطى والإدارى . فكلاهما يركز على الجوانب البنائية والرسمية للتنظيمات مثل التسلسل الهرمى للسلطة ، والقواعد والإجراءات ، والعلاقات الرسمية للدور، وتفويض السلطة ، ووحدة الأمر والتوجيه وغيرها . وأصبح من المألوف أن يشار إلى النظريات البيروقراطية والإدارية فى التراث التنظيمى باعتبارها نظريات آلية للتنظيم . وعلى ذلك سوف أشير إلى الانتقادات التى وجهت الى النموذج الآلى بصفة عامة .

ومن اهم الانتقادات التي وجهت الى النظريات الكلاسيكية ، نظرتها الي الافراد باعتبارهم آلات او تروس فى آلة . ومما لاشك فيه ان الافراد ليسوا بآلات، وانما هم كائنات انسانية توجههم القيم الشخصية والمشاعر والأحساسيس، ولا يوجههم ما يحدده الاخرون لهم على انه سلوك غير شخصى ومنطقى ورشيد ، وعلى ذلك فان القواعد البيروقراطية والمبادئ الادارية ما هى الا تبريرات ايدولوجية لخدمة المصالح والقيم الرأسمالية . فاذا كانت البيروقراطية تؤكد على انه فى البناء البيروقراطى ، وحيث تكون القواعد رسمية ، والاجراءات واللوائح عامة وغير شخصية ، يصبح الفرد قادرا على انجاز اى عمل ببساطة بواسطة

إتباعه لهذه القواعد واللوائح ، فإن هذا الكلام تبريرى وايديولوجى يعمل على تبرير صرامة القواعد واستبعاد العلاقات الشخصية الطبيعية بين الافراد . وكما سنرى فى دراسة ميرتون وسلزنيك وجولدنر ، فان وجود الخصائص الشخصية فى التنظيمات البيروقراطية ، تفسر النتائج غير المقصودة للبيروقراطية جنبا الى جنب مع النتائج المقصودة لها .

واذا عدنا مرة اخرى الى تايلور ، لوجدنا أنه يهتم بالفرد فى عملية الانتاج لأنه يريد ضمان التخصص فى العمل ، وقصر اهتمامات العامل على تنفيذ اعمال بسيطة روتينية ، وأن يضمن له حدا ادنى للزجور ، ويعمل فى نفس الوقت على منعه من المشاركة الايجابية فى تنظيم الانتاج ، واتخاذ القرارات الهامة التى تتعلق بأهداف التنظيم ، وهكذا يقلل نسق تايلور من مهارات العمال لصالح اصحاب المشروعات الرأسمالية ، ويحول عملهم الى عمليات بسيطة وروتينية ، وهذا يحرم العامل من اهتمامات اخرى غير تنفيذ المهام الموكله اليه ، ويزيد من اغترابهم . ولكنه يمكن فى نفس الوقت الرأسماليين من استبدال العمال المهرة بعمال أقل مهارة .

وقد اكد ويليام فوت هوايت W . F . Whyte ان المفهوم الكلاسيكى للعامل الفرد يتسند الى ثلاثة ادعاءات زائفةومضللة هى :

(١) الانسان حيوان عاقل رشيد ، يهتم بالحد الاقصى لأرباحه ومكاسبه الاقتصادية فقط .

(٢) يستجيب كل فرد للحوافز الاقتصادية ، كفرد منعزل عن الآخرين .

(٣) الافراد كالآلات ، يكون فى الامكان التعامل معهم بطريقة مقننة .

ويرى هايبر أن المدرسة الكلاسيكية تختزل الفرد الى خمسة صفات رئيسية هى :

(١) الانسان كائن قصير النظر ، ضيق الأفق لاتحركه الا الحاجات المادية .

(٢) الانسان كسول وتعوزه المبادرة ، وهو لايعمل بدون دافع ، ويهتم فقط بالمكافأة والحوافز المادية .

(٣) الانسان أنانى يحاول جاهدا إشباع حاجاته الخاصة فحسب ، مهملا فى ذلك مصالح الجماعة .

(٤) الانسان غير قادر على اتخاذ القرارات بشكل مستقل ، ولذلك يتحتم عليه أن يكون بعيدا عن هذا النشاط .

(٥) الانسان غير قادر على التكيف والتغير وحده ، وغير ميال الى تحسين مهاراته وتطويرها .

وهكذا يتضح من انتقاد هوايت وهايبر ، ان المفاهيم والقواعد الكلاسيكية عبارة عن ادعاءات ايديولوجية زائفة تقوم على نظرية ضيقة ومتحيزة للطبيعة الانسانية ، تنظر الى الفرد كعامل للانتاج وتتجاهل طبيعته النفسية والاجتماعية، ومما لاشك فيه أن الممارسة الرأسمالية هى المسئولة عن هذه النظرة تجاه الانسان العامل ، وهى تعكس الوضع الفعلى للعاملين فى نسق الانتاج الرأسمالى واغتراب العامل الذى يعتبر مميزا لهذا النسق .

وتوضح الخبرة والتجربة العامة ، انه من المستحيل بالنسبة للتنظيم " ان يضع ويبتكر قواعد واجراءات ، تفسر كل النتائج المحتملة او تواجه كل الاحتمالات ، فغالبا ما تحدث اشياء تتعدى الحدود القانونية لأى قسم ، ومن المحتمل أن تحدث اشياء اخرى فى اطار تشريع القسم ولكن لاتوجد سياسة واضحة لتوضيح كيفية التعامل مع الموقف . واذا حدث تصرف او اجراء من جانب الأقسام و استجابة لحدث من الاحداث لايقع فى دائرتها ، فمن الممكن ان تتعرض للانتقادات من

جانب جهات عليا بسبب تخطيها لسلطتها ، ويقوم موظفو الاقسام بتحديد نشاطهم لكى يشمل الاحداث المحددة التى يمكن التنبؤ بها ، باعتبار ذلك وسيلة وقائية لمواجهة هذه الانتقادات " (١) . واذا كانت الادارة العلمية ، قد وضعت القواعد والمناهج التى رأتها أساسية وهامة للانتاج بالقطعة ، فانه قد ظهر من نتائج الدراسات الامبيريقية ان هذه القواعد لم تتنبأ بسلوك وتصرفات العمال تجاه هذا الاسلوب من الانتاج ، ومدى تحكمهم فى عملية الانتاج ، ففى الدراسة الامبيريقية التى قام بها دونالد روى Donald Roy ، اتضح انه بامكان جماعة العمال التحكم فى عملية الانتاج (٢) .

لقد عمل روى D.Roy فى ورشة مستخدما نظام الانتاج بالقطعة القائم على دراسة الحركة والزمن ، ولاحظ أن العمال يحددون قدرا معينا من الانتاج لا أكثر منه ولا أقل ، وأنهم على علم بالوظائف التى تدفع علاوات و الوظائف التى لاتدفع ، وبالتالى يعملون فى الوظائف التى من النوع الاول ولا يعملون فى الوظائف الاخرى . ولاحظ ايضا ان العمال لايعملون بجد فى الوظائف ذات اليوم الكامل day work Jobs خشية ان تؤثر هذه الجهود الانتاجية على المعدلات التى وضعها المختصون بدراسة الزمن . كما لاحظ روى انه بامكان العامل التعبير عن تظلمه او سخطه على الادارة بواسطة انهاء عمله بشكل مبكر عن الموعد الذى حددته الادارة ، ثم التباهى والتفاخر بما لديه من فراغ أمام المشرف عليه . وهكذا اكد روى فى النهاية ان المسألة برمتها قد اصبحت نوعا من المباراة بين العمال والادارة .

(1) Dean J . Champion . The Sociology of Organizations , (New York: McGeaw - Hill , 1975) , P . 37 .

(2) Donald F.Roy , " Work Satisfaction and Social Reward in Quota Achievement :An Analysis of Piecework Incentive ", (American Sociological Review, Vol . 18 , 1953) , PP . 507 - 514 .

وهكذا تخلق التنظيمات جماعات غير رسمية ، وان كانت التحليلات البيروقراطية والادارية قد تجاهلتها فى تأكيدها الشديد على الجوانب الرسمية للتنظيم ، ويرجع ذلك الى محاولة البيروقراطيين والاداريين ، لجعل التنظيم قهرى والزامى لكل المشتركين فيه ، وهذه هى السمة المميزة لكل المشروعات الرأسمالية الانتاجية ، والتى تمكن بناء التنظيم من اداء وظيفته الرأسمالية المحددة له بعيدا عن المشاعر وحاجات العاملين فيه . واذا كانت التحليلات الكلاسيكية قد تجاهلت الجماعات غير الرسمية ، فان هذه الجماعات موجودة وفعالة فى التنظيمات الرسمية ، وتعمل على تعديل الاوضاع الاجتماعية القائمة داخلها ، وقد تبين أن التسلسل الرسمى للسلطة وقنوات الاتصال الرسمية تتنافس وتتصارع مع الشبكات الاجتماعية غير الرسمية ومع الموظفين الذين يقومون بنشرالمعلومات عن طريق قنوات خاصة بهم . ويمارس القادة غير الرسميين ، تأثيرا كبيرا على الموظفين وعلى مواقفهم تجاه وظائفهم . وقد وجد سيلزنيك Selznick أن كل تنظيم يخلق بناءا غير رسمى ، وأن عملية تعديل الاهداف التنظيمية تتأثر من خلال مثل هذه الابنية [(١)] .

وقد صاحب تركيز التحليلات البيروقراطية والادارية على الجوانب الرسمية للتنظيم ، أن نظرت هذه التحليلات الى التنظيمات الرسمية باعتبارها تنظيمات رشيدة ، فقد اكد الكلاسيكيون أن الترشيد هو أهم خصائص التنظيم الرسمى ، وهو صورة عاكسة لمفهوم المخططين عن كيفية تحقيق التنظيم لأهدافه المحددة ، كما افترضوا افتراضا رئيسيا فى تحليلاتهم ، هو أن الانسان فى جو من التسامح، سوف يتصرف بطريقة رشيدة ،اى مثلما يطلب منه التنظيم الرسمى [(٢)] .

---

(1) Dean J . Champion , Op Cit , P . 39

(2) Chris Argyris , Personalty and Organization , Op Cıt P 55

وقداعترف سيمون Simon بأن الترشيد التنظيمى ليس سوى صورة مثالية وهمية ، وذلك لنقص المعرفة وعدم وضوح النتائج ، اذ أنه لاتتبادر الى ذهن " المنظم " كل البدائل المحتملة والممكنة . ويضيف سيمون قائلا ان الترشيد الانسانى يتخطى حدود الجانب التنظيمى ، وذلك عندما يزعم الانسان ان الترشيد يستمد أهدافه العليا وتكامله من خلال مجموعة النظم القائمة ، او أن التنظيم الادارى وبقية المجموعات النظامية الاخرى ، متساندان ، ويستنتج سيمون ان العلم لايمكنه إخبارنا عـــن امكانية زيـــادة الربح او عدم امكانية ذلك ، ولكنـــه يخبرنا فحسب عن الظروف التى يمكن فى ظلها زيادة الربح ، ونتائج ذلك (١) .

وقد اكد عالم الإقتصاد السياسى ويكستيدWicksteed على نقطة ضعف اساسية فى الترشيد ، وذلك عندما حث رجال الاقتصاد على التخلى عن محاولاتهم لتوجيه الكائن البشرى وجهة معينة ، او لنشاط معين بواسطة بعض الحوافز البسيطة ، ويقول ويكستيد " علينا بدلا من ذلك ، ان ننظر الى الكائن البشرى فى الوضع الذى يوجد عليه ، وأن نبحث طبيعة العلاقات التى يدخل فيها تحت ضغط كل دوافعه المعقدة ، سواء أكانت مادية ام روحية " . وينكر ويكستيد وجود اى دافع او حافز اقتصادى رشيد بذاته (٢) .

والحقيقة ان تحليلات الدوافع لايمكن تعميمها طوال الوقت وانما يجب ربطها بالفترات التاريخية والتطورات الايديولوجية والسياقات النظامية وضغوط الجماعة والقيم المتغيرة للمجتمع الرأسمالى بصفة عامة .

وتمشيا مـــع مزاعمهم وادعاءاتـــهم الايديولوجية ، يؤكد الكلاسيكيون ان

---

(1) Melvin , J.Vincent & Jackson Mayers , New Foundation for Industrial Sociology , (New York : D.Van Nostrand company , Inc . , 1965) , P . 60 .

(2) Ibid . , P . 60 .

للتنظيم الرشيد الهادف ، طابع انسانى على المدى الطويل وانه ليس مجرد خلق للتنظيم بشكل عرضى ومصادفة ، ويرون فى هذا الصدد انه " من غير المعقول ان تدفع اجرا كبيرا لفرد ، دون أن تحدد له وظيفته وعلاقته بالكل ، كما انه من القسوة ألا يكون لديك تصميم رشيد لأن المشتركين سيعانون على المدى الطويل ، عندما لايوجد بناء تنظيمى واضح . ويعتبر هذا الوضع مضيعة للوقت لإنه اذا لم تحدد الوظائف مسبقا وبوضوح ، فمن المستحيل ان تخطط للتدريب الرشيد والترقيات وسياسات التقاعد ، ويؤدى هذا الى عـدم الكفاءة واللافعاليـة بحيث يصبح التنظيم معتمدا على الشخصيات ، ويؤدى الاتصال الشخصى الى سياسة المباريات والتلاعب الوظيفي " (١)

وقد أغفلت التحليلات البيروقراطية والادارابة ، المعوقات الوظيفية للتنظيمات الرسمية ، ويرى روبرت ميرتون R.Merton ان المهارات التى يكتسبها الاشخاص يمكن ان تكون معوقات فى حد ذاتها امام مرونة التعامل مع المواقف المختلفة ، ويستخدم ميرتون هنا مفهوم سبق أن استخدمه فبلن T.Veblen هو العجز المهنى لكى يشير الى انه فى ضوء ظروف التغير التنظيمى ، تمثل المرونة غير الكافية فى تطبيق واستخدام المهارات ، سوء تكيف خطير ، وباختصار فان العضو التنظيمي غير القادر على التكيف مع الظروف والاوضاع المتغيرة ، يكون غير قادر على اداء وظيفة غير وظيفته الاساسية داخل التنظيم . ويرى ميرتون ان التدريب الاساسى للفرد رغم صحته ، يمكن ان يؤدى الى استخدام اساليب واجراءات خاطئة ، فى ظروف واوضاع جديدة لا يعرف الفرد انها تختلف عن الظروف والاوضاع الاصلية (٢) .

---

(1) C . Argyris , Op . Cit . , P . 57 .
(2) Dean J . Champion , Op . Cit . , P . 38

والحقيقة ان التحليلات الكلاسيكية قد اهملت قضية الصراع التنظيمي الداخلى ، ولست فى حاجة هنا الى التأكيد على أن هذا الاهمال ، يعتبر انعكاسا للايديولوجيا الرأسمالية التى تسعى الى تحقيق التوازن والتكامل والانسجام سواء على المستوى الداخلى للتنظيم ، او على المستوى المجتمعى ، فمثل هذا التأكيد يعتبر من المسلمات الاساسية والبديهية لهذه الدراسة .

وقد قام ميلفيل دالتون M.Dalton بدراسة امبيريقية لتحليل أحد جوانب الصراع التنظيمى الداخلى ، وهو الصراع بين المستشارين Staff والمنفذين Line .(١)

ويشير تحليل دالتون M.Dalton الى ان كل من المستشارين والمنفذين يحاولون الوصول الى أعلى المكانات والمراكز داخل التنظيم ، والحصول على القوة والدخل والفرصة لممارسة التقاليد والمهارات المستمدة من خبراتهم وتدريبهم

فالمستشارون اصغر سنا من المنفذين واكثر منهم ثقافة وتوجههم النظرية ، ويهتمون بملبسهم ومظهرهم ويعتبرون انفسهم ممثلين للادراة العليا ، ولكن سرعان ما يكتشف المستشارون نظرة الشك وعدم الارتياح من جانب المنفذين اليهم ، وان المنفذين هم الذين يتحكمون بالفعل فى عمليات الترقية ودفع العلاوات والاجور داخل التنظيم ، كما ان ترقيات المستشارين تخضع لموافقة المنفذين ، ومن ناحية اخرى ينظر المنفذون الى المستشارين باعتبارهم مستهترين ويميلون الى الخروج على القواعد ، اما المنفذون الذين لهم علاقات طيبة بزملائهم المستشارين ، فيقومون بتغطية اخطائهم ، وينتاب المنفذين قدراً كبيراً من القلق تجاه المستشارين ، لاعتقادهم انه بامكان المستشارين ادخال تعديلات وتغييرات تنظيمية ، يمكنها ان

---

(1) Melville Dalton . " Conflicts Between Staff and line Managerial Officers " , (American Sociological Review , 15 , 1950), PP . 342 - 351

تكشف عن افتقار المنفذين الى روح الابتكار . وتكون المحصلة النهائية لهذه الضغوط والصراعات ، انتشار مشاعر الاحباط والقلق ، وظهور أوضاع تنظيمية لاتتفق مع صورة التنظيم التى يجب ان يكون عليها .

وينظر المنفذون الى المستشارين باعتبارهم جماعة فضولية اتت الادارة بها كهيئة عليا تتحكـــم فيهم . ويعـــارض المستشارون مقاومة المنفذين لأفكـــارهم وسلطاتهم . وقد لاحظ دالتون ان التنقلات فى اقسام المستشارين مرتفعة نسبيا ، ولكن لكى تصبح هذه التنقلات مفيدة ونافعة ، يتحتم على المستشارين تلقى معاونة المنفذين ، ولتحقيق ذلك يقدمون تنازلات للمنفذين . على سبيل المثال ، يعمل المستشارون على تأجيل ادخال افكار واعمال جديدة ، او يقدمون المال من ميزانياتهم لبعض اقسام المنفذين ، او يقومون بالغاء وتجاهل العمليات التى لا تتفق مع المقاييس الفنية الموجودة او التى لايرضى عنها المنفذون .

ولو عاودنا النظر الى النظريات الكلاسيكية . لوجدنا أنها تؤدى الى الجمود البيروقراطي و فقد القدرة على الابتكار . فتنظيمات العمل تتعرض للعديد من المشكلات والصعوبات التى تواجه التنظيمات الرسمية بصفة عامة ، ولكن بينما تعتبر هذه المشكلات نتيجة للقيود المفروضة على التنظيم الرسمى من جانب الجماعات غير الرسمية والتطلعات الانسانية ، فان الصعوبات والمشكلات التى تحتاج الى دراسة وتحليل تنبع من مظاهر الجمود نتيجة للتزمت والتصلب فى التنظيمات ، وتكمن مظاهر الجمود ايضا فى المبالغة فى التنظيم وعدم المرونة فى توزيع العمال والموظفين ، ومنع تكيف التنظيم مع الظروف المتغيرة للبيئة الخارجية، وكلها سمات تميز المشروعات الانتاجية فى كل المجتمعات الرأسمالية .

ويرى تشامبيون D. Champion انه على الرغم من تميز النموذج البيروقراطى للتنظيم بكفاءة انتاجية عالية الا أنه يولد قدرة ابتكارية ضئيلة . ويرى انه على

التنظيمات التكيف مع بيئتها الاقتصادية اذا أرادت البقاء . ويؤكد ان التنظيمات التى تعتبر بيروقراطية اكثر من تنظيمات اخرى ، تبدو وكأنها اقل استجابة للتغير الداخلى او الخارجى ، ويجب على التنظيمات فى استجابتها للابتكار ان تجد اسواق للمنتجات الجديدة [١] . . وهكذا نجح تشامبيـــون فـــى توضيح مظاهر الجمود والتصلب البيروقراطى ، ولكنه لم ينتبه الى أن هذه المظاهر عبارة عن انعكاسات لطبيعة العلاقات الاجتماعية داخل كل المشروعات الانتاجية الرأسمالية .

وأخيرا يتجاهل التحليل الكلاسيكى ، امكانية اتخاذ القرارات التنظيمية من جانب الافراد العاملين ، والحقيقة انه على الرغم من وجود اتجاهات معينة ، بيروقراطية وإدارية ، لاضفاء الطابع الروتينى على المهام التنظيمية ، فان الافراد بحاجة الى اتخاذ القرارات داخل التنظيم ، ولكن النموذج الآلى ينكر هذا الحق على الافراد ، ومن ثم تتعرض المظاهر الفردية للابتكار الى تجاهل المسئولين فى الجهات العليا وربما هدمها وتحطيمها ، وذلك خوفا من هدم الوضع الرشيد ، وخوفا من الخروج على الشكل المألوف للأشياء [٢]

وعلى أي حال ، فقد ظهرت بدائل حديثة للاتجاهات الكلاسيكية فى نظرية التنظيم الغربية ، ومنها " الاتجاهات السلوكية " التى ظهرت نتيجة للفهم المتعمق للعناصر والجوانب الوجدانية والسيكولوجية والاجتماعية فى تنظيمات العمل ، وقد أضفي هذا الفهم اهمية كبيرة على مشاعر الافراد وقيمهم ومعتقداتهم التى يتمسكون بها عن انفسهم أو عن غيرهم ، لفهم وتطوير سلوكهم فى التنظيمـات [٣] .

---

(1) D . Champion , Op . Cit . , P . 39 .
(2) Ibid . , P . 40 .
(3) Bernard M , Bass & Edward C Ryterband , Organizational Psychology . (Baston : Allyn and Bacon m ING . , 1979) P . 292 .

ويؤلف الانصار الأول لهذه النظرية الحديثة ، ما يعرف اليوم باسم " حركة العلاقات الانسانية " والتى بدأت مع ملاحظات التون مايو Elton Mayo وزملائه حول تأثير الانتاجية التى يهتم بها المشرف ، على الروح المعنوية للعامل وعلى حاجاته واتجاهاته الشخصية .

وهكذا . ستتركز مناقشتنا التالية على التحليل النقدى للاتجاهات السلوكية فى نظرية التنظيم ، والتحويلات فى الايديولوجيا الرأسمالية التى كان من نتائجها ان ظهرت هذه الاتجاهات داخل النظرية الغربية للتنظيم . وأود هنا ان اسجل ملاحظة اولية مؤداها أن الانتقال من التحليلات البيروقراطية والادارية ، هو انتقال ايديولوجى فى الاساس . وستضح هذه الحقيقة خلال مناقشتنا فى الفصل التالى .

* * *

الفصل الثالث

الاتجاهات السلوكية فى نظرية التنظيم

تمهيـــــــد .

أولا اتجاه العلاقات الانسانية :

١- البدايات الاولى لحركة العلاقات الانسانية .

٢- مجالات الاهتمام الأساسية .

ثانيا - اتجاه السلوك التنظيمى :

١- الرواد الأول

٢- أهم القضايا التنظيمية .

ثالثا - اتجاه الترشيد المقيد لنظرية صنع القرار .

رابعا - نقد وتقييم :

- الارتباط الأيديولوجى للاتجاهات السلوكية .

تمهيـــــــد :

انتهينا فى الفصل السابق الى أن الاتجاهات الكلاسيكية ، تؤكد على البناء التنظيمى الداخلى ، وعلى الجوانب الرسمية للتنظيمات بصفة خاصة.وقد أوضحنا أن الاتجاهات الكلاسيكية ، بيروقراطية أو ادرارية ، هى فى الواقع أول الاتجاهات فى نظرية التنظيم ، تعكس ملامح الأيديولوجيا الرأسمالية الرامية الى الحفاظ على الوضع القائم وتدعيمه وتعزيزه أيضا .

ووجدنا أن هذه الاتجاهات تقلل من قيمة العواطف والجوانب الوجدانية الانسانية فى عمل التنظيمات ، ومن ثم لم تهتم بالعنصر البشرى الذى يؤثر فى سلوك التنظيمات . وانطلاقا من ذلك ، وتأكيدا عليه ، سوف أبحث فى هذا الفصل ثلاثة اتجاهات سلوكية تهتم بالعناصر البشرية والوجدانية فى تحليلها لكيفية أداء التنظيمات لوظائفها . وأود أن أسجل ملاحظة أولية هامة وهى أن هذه النقلة من الاتجاهات البيروقراطية والادارية الى الاتجاهات السلوكية فى نظرية التنظيم هى فى الواقع نقلة أيديولوجية فى المحل الأول تعكس التغيرات التى طرأت على القيم والأولويات الرأسمالية ، وتغيرات سوق العمل الرأسمالى، وهذا ما سوف أوضحه خلال الصفحات التالية ، اذ أنه يشكل الهدف الرئيسى لعقد هذا الفصل .

وكان أول الاتجاهات السلوكية ، اتجاه العلاقات الانسانية الذى اكتسب قوة وازدهارا فى الثلاثينيات من هذا القرن . وقد اهتم انصار هذا الاتجاه بالحاجات الاجتماعية وحاجات الأنا للأفراد أعضاء التنظيمات ، وحاولوا فهم مغزى القيادة الفعالة ، وتصوير شبكة الاتصال غير الرسمية وعلاقات الصداقة التى تشكل بناءا تنظيميا غير رسمى . أما الاتجاه الثانى فهو اتجاه السلوك التنظيمى أو

اتجاه " الموارد البشرية "human rescurces كما يطلق عليه البعض ، وقد ازدهر هذا الاتجاه فى منتصف الخمسينيات ، وهو يعكس مظاهر التطور الحديث الذى طرأ على حركة أو اتجاه العلاقات الانسانية : وان كان هذا التطور نظريا ، فهو فى نفس الوقت تطور ايديولوجى لنظرية التنظيم . ويؤكد اتجاه السلوك التنظيمى على كيفية الاستفادة القصوى من الامكانيات البشرية فى التنظيمات ، وقدم أكبر اسهاماته فى ادارة الصراع والتغير وتطور الموارد والقوى البشرية . والاتجاه الثالث والأخير ، هو اتجاه الترشيد المقيد bounded rationality لأصحاب نظرية صنع القرار . وظهر هذا الاتجاه فى أواخر الأربعينات ، وركز أصحابه على القيود المعرفية للكائنات البشرية وانتهوا الى نتائج هامة ومفيدة فى صنع القرار التنظيمى .

وتعتبر هذه الاتجاهات سلوكية بمعنى أنها تبدأ تحليلاتها التنظيمية بالنظر الى الطبيعة الانسانية والسلوك الانسانى . ومع ذلك لاتتجاهل هذه الاتجاهات البناء التنظيمي ،اذ يتضمن كل اتجاه منها عناصر هامة يؤكدها تتعلق ببناء التنظيمات ،ولكنها تميل الى التأكيد على أن الحاجات والقدرات والقيود البشرية تحدد وتقيد البناء التنظيمى ، وأن هذا البناء يشكل بدوره السلوك الخاص بأولئك الذين يعملون فى التنظيمات . وعلاوة على ذلك تهتم هذه الاتجاهات بالعمليات التنظيمية مثل تكوين الجماعات الاجتماعية وتطوير برامج الأداء الحديثة .

أولا – اتجاه العلاقات الانسانية :

يعتبر اتجاه العلاقات الانسانية رد فعل مباشر لحركة الادارة العلمية ، ففى أواخر العشرينات وأوائل الثلاثينات من هذا القرن ، كان التراث التنظيمي الغربى – وخاصة التراث الأمريكى – يزخر بالعديد من الأبحاث والدراسات التى يرفض أصحابها المفهوم البيولوجى للانسان بأعتباره أساس الادارة العلمية والممارسة

العملية ، وعملوا على تطوير المفهوم السيكولوجي للانسان الذى يؤكد على أن الفرد يمتلك بالاضافة الى قدراته الفسيولوجية والفيزيقية ، قيما وأخلاقا ووجدانا لها تأثيرها الهام على سلوكه وتصرفاته داخل التنظيمات .

وتتمثل السمة المميزة لاتجاه العلاقات الانسانية فى الانتقال من تراث الادارة العليمة بما فيه من مناهج ضيقة للتخطيط الوظيفى ، وتركيز على خطط الحوافز المادية ، الى الاهتمام بالآثار التى يتعرض لها العامل فى عضوية الجماعة غير الرسمية والعمليات الاشرافية ، وفى نفس الوقت بدأ علماء الاجتماع وعلماء النفس الاجتماعيون والانثروبولوجيون الاجتماعيون ، الاهتمام بطبيعة المجتمع الصناعى كظاهرة اجتماعية معقدة .

والحقيقة ان الدراسات والابحاث العلمية التى قام بها علماء النفس الصناعيون في تلك الحقبة التاريخية ، عن ردود فعل العمال تجاه النزعة العقلانية والترشيد التى تحملها حركة الادارة العلمية بين طياتها ، هى فى الواقع التى أدت الى تغيير شكل المعالجة التنظيمية وجوهرها ، وظهور اتجاه العلاقات الانسانية كحركة علمية تدرس المشكلات التنظيمية من وجهة نظر مخالفة لمنظور الادارة العلمية . " فربما لايتوافق العامل مع المعايير المفروضة عليه فى العملية الانتاجية ، تلك المعايير التى لايشارك فيها بالمناقشة أو التجربة . وعندما يحاول هذا العامل تجاهل الضوابط والأحكام المفروضة عليه ، ويحاول استخدام ارادته الواعية ، يجد نفسه مجرد هدف للترشيد التنظيمى " (١) .

وقد أوصى علماء النفس وأنصار العلاقات الانسانية بضرورة اشراك العامل فكريا وماديا فى حياة المصنع ، وتشكيل عمـــله بطريقة تجعل من الممكن

---

(1) G . Friedmann , Industrial Society , Op . Cit . , P . 291

تحويل العامل من هدف للترشيد الى موضوع له .والواقع أن جوهر مفهوم وسياسة العلاقات الانسانية ، يعتبر محاولة للاستفادة من العامل فى المجتمع الرأسمالى باعتباره موجهاً سيكولوجيا وغير موجه اقتصاديا . وتكمن الطبيعة السيكولوجية للفرد فى الحقيقة القائلة بأن الانسان يملك مهارات وقدرات وسمات سيكولوجية وأخلاقية معينة ، ويعكس نشاطه أهدافا شخصية وقيما فردية .

وعلى اى حال ، فقد ظهرت حركة العلاقات الانسانية فى نفس المناخ الأيديولوجى الذى نشأت فيه حركة الادارة العلمية ، والذى تمثل فى تأكيد منطق الكفاية ، والبحث بطريقة أو بأخرى عن الأساليب الفنية أوالإنسانية التى يمكن أن تحقق أقصى قدر ممكن من الانتاج ، يواكب التقدم الهائل الذى أحرزته الصناعة والتكنولوجيا خلال هذه الفترة . واذن ، فلقد كانت حركة العلاقات الإنسانية تتسق فى غاياتها النهائية مع الخط الذى رسمه تايلور ، وان كانت قد حاولت أن تُدخل تعديلات أساسية على نموذج الآلة الذى شاع استخدامه فى دراسة السلوك التنظيمى " (١) .

ويصور N. Novikov الانتقال الى سياسة العلاقات الانسانية تصويرا خلاقا ، يوضح من خلاله ما يعكسه هذا الانتقال من آثار أيديولوجية رأسمالية على التحليل والمعالجة التنظيمية . اذ أنه بانتهاء الثلاثينات كانت الأزمة الاقتصادية قد انتهت فى الولايات المتحدة الامريكية ، وانتهت معها مشاعر الخوف من البطالة ، وارتفعت مستويات المعيشة ، وأصبحت الظروف مواتية للعامل فى سوق العمل ، وانتهت بالفشل معاملة العامل باعتباره أداة فى أيدى الادارة ، أو باعتباره مجموعة معقدة من القدرات والمهارات الفيزيقية . وبالاضافة الى ذلك ، لم تؤد المناهج والأساليب التايلورية فى الارتقاء بالطاقة الانتاجية للعمال ، الى تحقيق

(١) محمد على محمد ، مرجع سابق ، ص : ١٣٣ .

النتائج المرجوة .. كل هذا جعل من الطبيعى محاولة استفادة أصحاب المشروعات الرأسمالية من الجوانب السيكولوجية والمعنوية للعامل بالاضافة الى استغلاله ككائن بيولوجى [١] . ويعتقد المديرون أن فهم سلوك العامل ، يسمح للادارة بتدعيم وتعزيز ضبطها وتحكمها فى العامل ، مما يؤدى بالتالى الى ارتفاع الانتاجية وزيادة الأرباح . ويؤكد بلاو وسكوت Blau & Scott أيضا ، أن لهذا الانتقال والتحول جذوره فى التغيرات التى طرأت على تنظيم الصناعة والأيديولوجيا الادارية . فقد كانت المقدرة والعمل الجاد يؤديان فى عصر المشروعات الصغيرة الى النجاح وكان تفوق الرئيس الادارى فى هذه المقدرة يفيض عليه السلطة الشرعية داخل هذه المشروعات ، ولكن عندما تطورت هذه المشروعات الصغيرة وتحولت الى مشروعات كبيرة ، أحدث ذلك تغيرا فى الأيديولوجيا التى تبرر السلطة الادارية ، اذ تطلب النجاح فى هذه الظروف الجديدة قدرات ومهارات متباينة لتنسيق المعاملة والعلاقات بين الافراد ، أو بعبارة أخرى القدرة على أقامة العلاقات الانسانية بينهم ، ومن ثم تغير مفهوم التنظيم الصناعى من النظر الى مشكلات الصناعة فى ضوء العوامل الفردية الى النظر اليها فى ضوء العلاقات الانسانية [٢]

اذن ، فقد اعترف أصحاب العلاقات الانسانية أن "إنسانيه العامل" مهملة فى المشروعات الانتاجية الرأسمالية ، وطالبوا بالاهتمام بدراسة الجوانب الانسانية في علاقات العمل الإنتاجية ، ومع ذلك لم تكن هذه المطالبة حرصا على العامل ، وضمانا لسلامته ، ومنعا لاستغلاله ، وانما كانت تهدف الى حث العامل ودفعه الى بذل الجهد وزيادة الانتاجية ، ومن ثم تحقيق المزيد من الـــربح

---

(1) N. Novikov, Op. Cit., PP. 82 - 84.

(٢) على عبد الرازق جلبى . دراسات فى علم اجتماع الصناعة (الاسكندرية : دار المعرفة الجامعية ، ١٩٨١) ص . ٧٨ .

وفائض القيمة لأصحاب المشروعات الرأسمالية ، وهكذا أصبحت مشاعر العامل وقيمه واتجاهاته ، بؤرة اهتمام أصحاب العلاقات الانسانية .

ومن اهم القضايا التنظيمية التى عالجتها العلاقات الانسانية ، ديناميات الجماعة بمعنى دراسة كيفية عمل الجماعة ، تأثير ذلك على السلوك الإنسانى داخل التنظيمات . ودراسة التنظيم غير الرسمى بمعنى تنظيم الأنشطة والمعايير والعلاقات وأنماط الاتصال التى تظهر تلقائيا فى التنظيمات ،وسوف تناقش مثل هذه القضايا . ولكن قبل ذلك أجد من الضرورى التعرف على البدايات الأولى لاتجاه العلاقات الانسانية وخاصة فى كتابات الخبيرة الأمريكية مارى باركر فوليت Mary Parker Follett ودراسات التون مايو E Mayo الذى ارتبط اتجاه العلاقات الانسانية باسمه ، وهدفى من وراء ذلك ليس استعراضا لتراثهما النظرى فى مجال التنظيمات ، وانما يأتى ذلك تمشيا مع القضية العامة لهذه الدراسة ، وهى محاولة توضيح المؤثرات الأيديولوجية على التحليلات التنظيمية وما ينبثق عنها من اتجاهات نظرية .

(١) البدايات الأولى لحركة العلاقات الانسانية :

من المعروف أن ظهور حركة العلاقات الانسانية ، قد ارتبط باسم عالم الاجتماع الأمريكى التون مايو Elton Nayo ، المعروف ببحوثه وتجاربه فى ميدان علم اجتماع العلاقات الصناعية ، وخاصة سلسلة تجارب هاوثورن التى كان يهدف بها دراسة التنظيم الاجتماعى داخل جماعات العمل ، وكانت النتيجة الأساسية لهذه التجارب ، أن للعوامل السيكولوجية والاجتماعية تأثيرا كبيرا فى زيادة الطاقة الانتاجية للعمال ، أكثر من العوامل المادية .

ومع ذلك فقد توصلت مارى باركر فوليت الى نفس النتيجة فى مؤلفاتها من قبل ، ولذلك سوف أهتم بآرائها خاصة أنها بلورت عددا من القضايا الهامة للعلاقات الانسانية .

وماري باركر فوليت خبيرة فى قضايا العلاقات الانسانية والصناعية ، درست الفلسفة والتاريخ والقانون والعلم السياسى فى أمريكا وانجلترا وفرنسا . وبعد عودتها من رحلة الدراسة الى الولايات المتحدة الأمريكية ، بدأت العمل الاجتماعى فى بوستن Poston ، وقدمت عددا من البحوث والدراسات التى تهتم بالادارة والتنظيم ، وقد جمع أورنيك Urwick مقالاتها وأبحاثها فى كتابيه " الادارة الديناميكية " Dynamic Administration " والحرية والتنسيق " Freedom and Co - ordination (١)

لقد انتقدت ماري فوليت النظرية الكلاسيكية للادارة ، بسبب اتجاهها المتحيز وضيق نظرتها وآليتها وتجاهلها الجوانب السيكولوجية ، وتدافع عن مدخل جديد للدراسة يجمع بين الناحيتين الامبيريقية والتجريدية ، وبالطبع لم تهدف من أنتقادها ، كشف الروح الرأسمالية للاتجاهات الكلاسيكية ، كما أنها قدمت أسبابا تبريرية لمدخلها الجديد .

وقد نادت ماري فوليت بضرورة مشاركة العمال فى الادارة . وافترضت أنه طالما لا يوجد خط واضح يفصل التخطيط عن التنفيذ ، فان التميز بين الذين يديرون والذين يخضعون للادارة ، يتلاشى . وأكدت أن العمال يشاركون بالفعل فى الادارة ، وذلك عندما يقررون – وفقا لفهمهم الخاص – الكيفية التى يتم بها تنفيذ الأوامر . وعلى أى حال ، يجب أن تغرس الادارة فى نفوس العمال ، شعورا بالمسئولية المشتركة . وتطالب فوليت بخلق مناخ للشعور بالوحدة الحقيقية للمصالح وتناغمها ، والذى يتيح على حد قولها ، فرصا أكثر لزيادة كفاءة وفعالية النشاط التنظيمى (٢) . وواضح أنها ليست مهتمة هنا بالمصالح الحقيقية

---

(1) J . A . Larkin , Work study : Theory and practice , (New Delhi - Bombay . 1969) P . 5 .

(2) D . Gvishiani , Op . Cit . , P . 221

للعمال ، بقدر اهتمامها بخلق مناهج وأساليب فعالة تدفع العمال الى تدعيم مصالح أصحاب العمل ، وتتجاهل مارى فوليت تماما ، الطبيعة الاستغلالية لنمط الانتاج الرأسمالى ، والاستغلال الحتمى للأغلبية وهى الطبقة العاملة من جانب الأقلية وهى الطبقة الرأسمالية . كما ان آرأها حول تناغم المصالح واتفاقها ، ليست سوى تبرير خادع وواهى للرأسمالية ومحاولة للتغاظى عن العداوات الطبقية فى المجتمع الرأسمالى .

وتحتل قضية الصراع Conflict مكانا بارزا فى كتابات فوليت . فقد عالجت الصراع البنائى وتعتبره عملية طبيعية فى نشاط التنظيم ، وتفسر به وجود الاختلافات فى الآراء والاهتمامات والمصالح بين الأفراد والجماعات التى تشغل مواقع وظيفية متباينة داخل المصنع أو خارجه ، وقد حددت ثلاثة طرق للتعامل مع هذا الصراع (١) :

- اما سيطرة وانتصار أحد الطرفين على الآخر .
- واما التسوية والعمل على ايجاد حل وسط بين الطرفين .
- أو التكامل وتوحيد الرغبات حتى تتحقق المكاسب لكلا الطرفين .

وبالطبع ، فان سيطرة أحد الطرفين ليس حلا للصراع ، أما الحل الوسط فهو بديل شائع ومألوف وان كان لا يمثل حلا كاملا للصراع ، اذ لا يحصل كل طرف على كل مايحتاجه ويعمل على تحقيقه ، ومن ثم يظهر الصراع ثانية فى مرحلة تالية ، وهكذا يصبح التكامل حلا كاملا للصراع ، يعمل على اشباع احتياجات ومتطلبات كل الأطراف .

---

(1) J . A . L arkin , Op . Cit . . P 5

وتحاول فوليت بناء على ذلك ، صياغة عددا من التوصيات لتحقيق تكامل وهمى وزائف بين مصالح أصحاب العمل والعمال . وهى فى ذلك تسقط من حساباتها كل ما يتعلق بالصراعات الطبقية الاجتماعية ، وتهتم فقط بالصراعات السيكولوچية التى تنشأ أساسا من الافتقار الى الفهم ووجود اختلافات فى السمات والخصائص الشخصية.وهكذا تعالج مارى فوليت - مثل غيرها من علماء الاجتماع البورجوازيين - التناقضات الجوهرية التي تنشأ عن العلاقات العدائية بين الطبقات فى المجتمع الرأسمالى ، باعتبارها صراعات سيكولوچية وشخصية خالصة .

وتعارض مارى فوليت المدخل التسلطى authoritarian لحل المشاكل التنظيمية والقيادية ، مهما كان حجم وشكل هذه المشاكل . ورغم ادراكها لاستحالة رفض عنصر القهر تماما ، الا أنها مع ذلك تؤكد على الحاجة الى قيام قوة مشتركة فعالة غيـــــــــر قهرية ، ويتم ذلك من خلال التفاعل بين جميع أعضاء التنظيم . وترى في هذا الصدد أن الأوامر الاستبدادية والقيادة الأوتوقراطية تعوق المبادرة والثقة بالنفس ، وتقلل من احترام العامل لنفسه واعتزازه بعمله وشعوره بالمسئولية . ولذلك يجب على القائد أن يخلق موقفا يستطيع العامل من خلاله أن يشارك فى انجاز المهمة العامة ، وأن يُدرب العامل على معالجة مشاكله بنفسه .

وتؤكد فوليت أن التقليل من اصدار الأوامر ، يقلل من تعطيل العمل ومن فرص ظهور سوء الفهم والتفسير . أما إذا كان لا مفر من اصدار الأوامر فى بعض الأحيان فيجب على القائد أن يمهد الطريق لقبول هذه الأوامر بواسطة خلق موقف صحيح لقبولها ، ثم تعزيز ذلك لتبنى الطريقة المقترحة ، وأخيرا اتاحة الفرصة لهذه الطريقة كى تصبح مألوفة وهكذا ترى مارى فوليت أنه يجـــب أن

تكون الأوامر الصادرة ، يفرضها الموقف ذاته ، وهو ما تطلق عليه قانون الموقف Law of situation [١] .

وعلى أى حال ، يسبق كل هذه العناصر الليبرالية فى نظرية فوليت ، افتراض أساسى هو الحاجة الي الخضوع المطلق للأوامر . وتهتم فقط بالتفسير السيكولوجى لهذا الافتراض ، بمعنى كيفية اصدار الأوامر . وتؤكد على أهمية التمييز بين الشخص الذي ينفذ الأمر ، والهيئة التى تصدره ، لأن الاستجابة الفعالة للأوامر تتناسب تناسبا عكسيا مع المسافة أوالبعد الذى يتحتم على الأوامر أن تتخطاه.وتعلق فوليت أهمية خاصة على رد الفعل السيكولوجى من جانب الأشخاص الذين يتلقون الأوامر .

ونتذكر في هذا الصدد أهم المبادئ الكلاسيكية والذى صاغه جوليك Gulick، وهو مبدأ التنسيق بواسطة الأفكار Co-ordination by ideas . ويؤكد جوليك أن إعداد هذا المبدأ ، يعد أصعب مهمة للقيادة لأن المسألة ليست اصدار أوامر ولكنها تتعلق بتقوية الرغبة فى العمل الجماعى من أجل تحقيق الهدف الذى يراود ذهن أولئك الذين يشتركون فى أى نشاط تنظيمي . ومن الضرورى أيضا تطويع القدرات المعرفية للعمال وتجنيد عواطفهم ومشاعرهم وكافة الامكانات البشرية ، لتحقيق الأهداف التنظيمية.وهذا ما يحاول أصحاب النظريات الرأسمالية فى التنظيم والادارة ، تحقيقه موضوعيا عن طريق اضفاء الطابع الانسانى على العمل .

وعلى أى حال ، فقد أسهمت مارى فوليت بالكثير فى تطوير نظرية التنظيم الا أن مدخلها كان امبيريقيا خالصا ولم تفسر المحتوى الاجتماعى للتنظيم بشكل علمى . ولذلك لم تشكل ملاحظاتها القيمة وتوصياتها المفيدة ، نسقا نظريا متكاملا ، كما تبدو المؤثرات الأيديولوجية الرأسمالية واضحة فى آرائها

---

(1) ibid P. 6.

ومع ذلك فقد احتلت دراسات مارى فوليت مكانا مرموقا فى تاريخ النظرية الغربية للتنظيم والادارة ، وان كانت تشكل فقط أحد الفروض فى مفهوم العلاقات الانسانية الذى وضعه مايو وزملاؤه .وهكذا ننتقل الى التون مايو E.Mayo ونتناول أفكاره بالمناقشة النقدية والتحليل .

رغم أننا ننظر اليوم الى كتابات التون مايو باعتبارها كتابات تاريخية ، الا أنه أثر شخصيا تأثيرا كبيرا فى تطوير علم الاجتماع الصناعى ونظرية التنظيم ، كما دفع غيره الى تقديم إسهامات لها قيمتها فى مجال النظرية والممارسة التنظيمية . وقد تأثر مايو بكتابات عالم النفس بيير جانيتPierre Janet ، فربط بين اهتمامه بالأمراض العصبية النفسية وما كان يطلق عليه الشرود الذهنى obsessive thinking ، كما تأثر بالدراسات الأنثروبولوجية وخاصة عند مالينوفسكى ، ورادكليف براون . ومن ثم حقق انسجاما وتوافقا بين مناهج المقابلة عند علماء النفس والمناهج العملية عند الأنثروبولوجيين (١) .

وقد كان التون مايو رئيسا لقسم البحث الصناعى فى جامعة هارفارد Harvard ، وقت التجارب والأبحاث التى جعلت منه عالما مشهورا فى المجال التنظيمى ،ولكن قبل هذا التاريخ أى فى عام ١٩٢٣ - وبينما كان بتلك الجامعة ، والتى ظل بها حتى ١٩٢٦ - قام مايو بأول بحث له فى أمريكا فى مصنع للغزل والنسيج بالقرب من فيلادلفيا . ثم قام مايو بالاشتراك مع لورنس اندرسون L.Henderson عالم الكيمياء البيولوجية الشهير ، بتنظيم فريق عمل لبحث ودراسة مشكلات العمال السيكولوجية والاجتماعية فى التنظيمات الصناعية . وفى عام ١٩٢٧ قام مايو بعمل برنامج بحثى جديد بشركة وسترن

---

(1) William F whyte." Elton Mayo" in International Encyclopedia of the Social Science .(New York Free press 1972 Vo 10) P 82

الكتريك بالاشتراك مع روثلسبرجر Roethlisberger، وديسكون Dickson وهوايتهد Whitehead . وقاموا بتقديم تقاريرهم عن الدراسات التى قاموا بها فى مصنع هاوثورن Hawthorne الى جامعة شيكاغو . وبينما كان مايو مشغولا بمشكلات التكيف الفردى ، اهتم ببحث هذه المشكلات فى اطار التنظيمات والبناء الاجتماعى الكبير . وكان على صواب حين عمل على احضار لويد وارنر L.Warner الى هارفارد ، والتعاون معه فى دراسة مدينة اليانكى Yankee City . وأصبح وارنر مستشارا فى برنامج البحث بشركة ويسترن اليكترك ، ومن ثم قام بتحليل مشكلات الجماعة والبناء التنظيمى (١).

وقد كان التون مايو يهتم فى كل كتاباته بفكرتين رئيسيتين : تتناول الأولى طبيعة المجتمع ، وتتناول الأخرى مشكلات الأفراد . ويرى أن الثورة الصناعية قد دمرت المجتمع التقليدى ، وانتشر الصراع فى الصناعة والمجتمع ، اذ لم يكن من الممكن اعادة ارساء تقاليد القدامى فى المجتمع الصناعى ، ومن ثم لابد من بناء مجتمع تكيفى جديد ، تعمل جماعة الصفوة الادارية فيه على حل المشكلات الفنية والانسانية وعلى أى حال ، فاذا كان مايو قد أشار الى أن التصنيع يدمر التقاليد الثقافية التى تعزز التضامن الاجتماعى،ويشيع التفكك واللاتكامل ويثير التناقضات الطبقية ويؤكدها،الا أنه لم ير أن كل هذا نتيجة لطبيعة الاقتصاد الرأسمالى ولكنه سمة خاصة للتصنيع بصفة عامة ، ويمكن التغلب عليها فى اطار النسق ذاته ، يعنى نسق الاقتصاد الرأسمالى.وهكذا يزعم مايو أنه بالامكان التخلص من المظاهر السلبية لعلاقات الانتاجية الرأسمالية ، بواسطة قيام تنظيم رشيد للادارة يهتم بالجوانب السيكولوجية والاجتماعية لعمل الافراد . ويضع مايو مسئولية المحافظة على الثبات والاستقرار الاجتماعـى فى المجتمع الصناعى

---

(1) Ibid., P 82

الحديث ، على عاتق رجال الادارة فى الشركات الصناعية الكبرى . ويزعم فى هذا المجال أنه لو تم توجيه القيادة الى الأفراد بدلا من توجيهها الى المنتجات ، لزادت احتمالات الثبات الاجتماعى ، وامكانيات تحقيق حياة كريمة للأفراد . وهكذا نرى فى كلام مايو دعوة صريحة لتدعيم الثبات الاجتماعى والتوازن والتكامل ، ومحاولة جادة للحفاظ على الوضع القائم وتعزيز العلاقات الانتاجية الرأسمالية .

ويؤكد كثير من المؤرخين لنظرية التنظيم ، أن نتائج دراسات هاوثورن تشكل أحد الدوافع الرئيسية لنهوض وارتقاء مدخل العلاقات الانسانية فى دراسة التنظيم والادارة [1] . ويمكن القول من ناحية أخرى دون مبالغة ، أن دراسات هاوثورن ، أثرت تأثيرا كبيرا فى تطوير نظرية التنظيم وفى الممارسة الصناعية والانتاجية فى المجتمع الرأسمالى . فقد أكدت هذه الدراسات على أهمية العوامل غير الرسمية فى نشاط التنظيم ، وعلى ضرورة النظر الى العوامل التى تؤثر فى انتاجية العامل من زاوية جديدة ، تلك الزاوية التى تتخلى عن كل الصياغات الصارمة لعمليات التنظيم والتسلسلات الرئاسية الجامدة ، كما جاءت فى النظرية الكلاسيكية للتنظيم . وأوصت نتائج هذه الدراسات باتباع طرق جديدة لرفع الطاقة الانتاجية للعمال ، كتعليم العامل وتوجيهه ، واتخاذ القرارات الجماعية والادارة بالمشاركة .

وأود الاشارة الى حقيقة هامة فى هذا المجال ، اذ على الرغم من قيام مايو بتوجيه برنامج بحث هاوثورن بشركة ويسترن اليكتريك ، الا أن نتائج هذا البرنامج لم ترتبط كثيرا بأفكار مايو عن التكامل الاجتماعى والشرود الذهنى والعلاج النفسى ، وانما ترتبط بدراسة روثلسبرجر ، وديكسون التى تحمل عنوان

---

(1) Charles B.Spaulding , An Introduction to Industiral Sociology , (Bombay : 1970) , PP , 221 - 223 .

" الادارة والعامل" [١] ، فهذه الدراسة كانت بمثابة تقرير عن دراسات هاوثورن يشير فيه المؤلفان الى كيفية ادارة المشروع الصناعى ، فيريان أنه :

١- يمكن النظر الى تنظيم المصنع باعتباره نسقا اجتماعيا .
٢- يمكن تصور عمل الادارة باعتباره يحافظ على النسق الاجتماعى فى الهيئة الصناعية أو المصنع ، فى حالة توازن مما يؤدى الى تحقيق الأهداف العامة للمشروع .
٣- ومن بين التخصصات التى يجب ادخالها فى تشغيل هذا المشروع ، التخصص الذى يهدف الى تشخيص وفهم المواقف الانسانية الفعلية فى المصنع ،وتعتبر هذه الوظيفة من اختصاص ادارة العاملين .

وعلى أى حال ،يهدف روثلسبرجر وديكسون من وراء نظرتهما الى تنظيم المصنع باعتباره نسقا اجتماعيا ،التأكيد على حقيقتين: الأولى يشيران فيها الى أن المنهج التقليدى الذى ينظر الى التنظيم الفنى والرسمى باعتباره عنصرا أساسيا فى تكوين المصنع ، هذا المنهج غير مناسب . كما أن الطاقة الانتاجية للعامل ترتفع من خلال التكيف الشخصى للعامل فى ضوء التنظيم الرسمى بما فيه من معايير وقيم وميل لتحقيق التوافق بين تلك المعايير والقيم وبين أعضائه ، والحقيقة الثانية التى أرادا تأكيدها هى أن الجوانب الرسمية وغير الرسمية تتفاعل وتتساند مع بعضها البعض .

ونفهم من ناحية أخرى ، أن دعوة روثلسبرجر وديكسون للنظر الى التنظيم باعتباره نسقا اجتماعيا ، هى دعوة ايديولوجية فى المحل الأول اذ أنها تدعو الى التوازن والتكامل والاستقرار النسقى،ومن ثم تعكس أولويات أصحاب المشروعات

---

(1) Fritz G.Roethlisberger and William J.Dikson , management and the worker (Cambridge , Mass . . Harvard University press , 1939) .

الانتاجية الرأسمالية والتى تتمثل فى العمل على زيادة الأرباح وفائض القيمة ، وعدم المبالاه بمصالح واهتمامات الطبقات العمالية المستغَلة .

وقد إستهدف مايو للهجوم والانتقاد باعتباره رئيسا لبرامج البحوث التى تناولت المشكلات الانسانية فى مجال التنظيمات ، اذ لم يهتم مايو بالصراع بين العمال والادارة ، وحاول تحقيق الانسجام والتناغم التنظيمي من خلال اخضاع مصالح الفرد لمصلحة الجماعة ، كما أنه لم يفهم دور النقابات العمالية فى المجتمع الصناعى الحر .

لقد اقتنع مايو وأتباعه بأنه يمكن التغلب على الصراع بين الانسان والتنظيم بواسطة اشباع الحاجات السيكولوچية والاجتماعية للعمال . ويؤكد أن القائمين على التنظيم سوف يكسبون فقط فى هذه الحالة بسبب الزيادة الكبيرة فى الطاقة الانتاجية للعمال بعد اطمئنانهم على اشباع حاجاتهم . وبطبيعة الحال ، تستند هذه النظرة الى فهم رأسمالى خالص لحاجات العامل السيكولوچية والاجتماعية ، بمعنى أنه فهم ينبثق من الرأى القائل ، أن الرأسمالية قادرة على تجاوز التناقضات التى تخلقها ، وهذا يفسر الخداع الوجدانى لفكرة اضفاء الطابع الانسانى على العلاقات بين العمال وأصحاب العمل ، والمحاولات التى تستهدف تصوير مدير المشروع الرأسمالى على أنه شخص يهتم فقط بتحقيق الأهداف العامة لكل عمال المشروع ، بالاضافة الى تحقيق الأهداف العامة للمجتمع ككل من حيث نمو الانتاجية ، والرفاهية العامة والسلام الاجتماعى .

ويؤكد رينهارد بنديكس R. bendix ان التون مايو قد أسهم بالكثير فى تطوير الأيديولوچيا الادارية[1] .ويرى أن اهماله لدور نقابات العمال فى الصناعة يسير

(1) Reinhard Bendix ," The Contribution of Elton Mayo to Managerial Ideology " , in : Peter Worsley . (ed.) , Modern Sociology : introductory readings , (Penguin Education , 1976) , PP , 232 - 234 .

جنبا الى جنب مع حملة السوق الحرة فى العشرينات من هذا القرن . اذ ان اصحاب العمل لم يحاربوا النقابات فى هذه الحملة فحسب ، وانما عملوا على ادخال معايير متعددة تهدف الى محاربة تأثيرها على العمال ، وكان من أهم هذه المعايير ، العمل على اشباع الحاجات العمالية التى تساير الأهداف الادارية .

ويرى بنديكس ، أنه اذا كان تايلور قد قدم فكرة الصفوة الادارية التى استطاعت من خلال الثورة الفكرية ، أن تزيد من الاجور للعمال والأرباح لاصحاب العمل ، فان مايو يرفض أسلوب تايلور ومع ذلك فان مفهومه عن الصفوة الادارية التى يمكنها تحقيق الانسجام الصناعى وزيادة الانتاج والأرباح ، يشبه الى حد كبير فكرة تايلور عن الصفوة الادارية . وكلاهما كان مهتما باكتشاف أسباب الانتاجية المنخفضة أو تقييد الانتاج ، وكلاهما كان مصرا على أن الصراعات الصناعية ضارة للعمال ولأصحاب العمل معا ، ولذلك يجب العمل على زيادة تعاونهم . ومع ذلك فقد اختلف مايو مع تايلور فى نقاط كثيرة ، أهمها تمسك تايلور وزملاؤه بالفكرة التقليدية التى تعتبر كل عامل فرد يسعى لزيادة الأجر كفرد . وقد أنكر مايو ذلك ، وأكد فى أبحاثه الفكرة القائلة بأن العمال يعملون فى تضامن طبيعى مع زملائهم وليس كأفراد منعزلين ، ونتيجة لتأكيد مايو هذا ، اهتم المديرون بمشاعر العمال ومواقفهم فى العمل . وعمل مايو من ناحية أخرى على اعادة تفسير معنى السلطة الادارية فى الصناعة .

(٢) مجالات الاهتمام الأساسية :

من أهم الصعوبات التى تكتنف الحديث عن اتجاه العلاقات الانسانية ، الاختلاف حول ما يعنيه مفهوم العلاقات الانسانية أو المقصود بها . اذ يستخدم مفهوم العلاقات الانسانية اليوم للاشارة الى عدد من المعانى المتناقضة فى كثير

من الأحيان . ولذلك فقد ظهرت محاولات عديدة من جانب العلماء الاجتماعيين لتحديد مفهوم العلاقات الانسانية ، أو لمحاولة الاجابة على سؤال مؤداه : ماذا نقصد بالعلاقات الانسانية ؟ *

---

* ومن هذه المحاولات ، ما قام به روبرت دوبين Robert Dubin في كتابه : " عالم العمل : المجتمع الصناعي والعلاقات الانسانية " ١٩٥٨ . حيث عرّف العلاقات الانسانية بأنها " الأنماط المقررة من التفاعل الانساني ، المستقلة عن شخصيات الأفراد المشتركين " . ثم يحدد لنا ثلاثة أنماط أساسية للعلاقات الانسانية وهي علاقات القوة وعلاقات السلطة وعلاقات المكانة .

ويرى أن علاقات القوة هي العلاقات التي تربط بين الوظائف المنفصلة لأعضاء التنظيم وذلك وفقا للضرورة التي تحوزها هذه الوظائف بالنسبة للتنظيم ، وهكذا تعمل علاقات القوة على ربط أعضاء التنظيم بعضهم ببعض بواسطة تنظيم أنساق التساند الوظيفي . ويورد ملحوظة هامة في هذا الصدد ، اذ يلاحظ أن علاقات القوة لاتعتمد على " الاتفاق السعيد " بين المتفاعلين ، فكل فرد يشارك في هذه العلاقات سواء أكان راضيا بها أم لا ، طالما كان يؤدي وظيفة تجعله على علاقة مباشرة بشخص أو بأشخاص آخرين . ويعتقد أن علاقات القوة ما هي الا نتيجة للتقسيم التكنولوجي للعمل ، أو نتيجة للاختلافات في النوع أو العمر أو الكفاءة أو التعليم أو الشخصية .

أما علاقات السلطة ، فيحددها دوبين كما يلي : " هي اصدار الشخص (الرئيس) ، للقرارات التي توجه أعمال شخص أو أشخاص آخرين " . وتوجد علاقة السلطة أينما يتخذ شخص ما قرارات معينة ويقوم بنقلها متوقعا أنها ستحظى بالقبول من شخص أو أشخاص آخرين ، كما أن هذا الشخص أو أولئك الأشخاص الآخرون يتوقعون بالطبع هذه القرارات ويحددون سلوكهم وفقا لها . وهكذا يتوقع صانع القرار أنه هو الذي يحدد الاختيار الصحيح ، وأن اختياره هذا سيحظى بقبول الذين يتلقونه وينفذون العمل ، أما مستقبل القرار فيتوقع أنه يكون لديه الاختيار وأن يقوم بتنفيذه عندما يوجد . فصانع القرار يتوقع أن يصدر القرار ، ومستقبل القرار يتوقع أن ينفذه.ويزعم ان شرعية علاقات السلطة ترتكز على الاعتقاد في الحاجة الى الأمر الذي ينشأ عن ممارسة السلطة. وقد ترتكز على الاعتقاد بأن ممارسة السلطة لها تبريرها القانوني وربما الأخلاقي أيضا.وأخيرا يعرّف علاقات المكانة بقوله " ان كل عضو في تنظيم العمل يشغل مركزا واحدا أو اكثر أو يوضع في مكان ما بالنسبة للآخرين في التنظيم " . كما يرى أن علاقات المكانة في تنظيم العمل هي تفاعلات بين اثنين أو أكثر من الأعضاء ويتم تحديدها من خلال مراتبهم اعتمادا على مقياس معين للقيمة ربما يرتبط بالكفاءة أو التعليم أو الأهمية أو المظهر أو الاخلاق أو غيرها . =

وعلى أي حال ، فنحن هنا لسنا بصدد عرض المحاولات المختلفة الرامية لتحديد المقصود بالعلاقات الانسانية . اذ أن ما نشير اليه كعلاقات انسانية يضرب بجذوره فى الدراسات التى قام بها التون مايوه وزملاءه فى العشرينات والثلاثينات من هذا القرن ، وتعتبر العلاقات الانسانية من وجهة نظرهم ، مجالا للبحث والتعليم والممارسة . ورغم أن الأساتذة فى جامعة هارفارد لم يّدعوا أنهم رجال أعمال ، الا أنهم كانوا يشعرون باهتمام يماثل اهتمام رجال الأعمال ، وتبنوا مدخلاً يماثل مدخلهم .

وقد تخطى الاهتمام المعاصر بالبحث والّتعليم والممارسة فى العلاقات الانسانية أسوار " هارفارد " الى جميع أنحاء الولايات الأمريكية وبقية العالم ، حيث نجد العديد من المشرفين على البحث والمعلمين والأفراد فى مجال العمل ، قد تتبعوا بدايات عمل مايو وجماعته ، وبينما يدعى الكثير منهم ، أنهم قد تخطوا مفاهيم ومدخل الدراسة الأصلية للعلاقات الانسانية ، يتنكر بعضهم لتراث مايو وجماعته . وعلى أى حال ،فهناك جانبان أساسيان للدراسات الأصلية فى مجال العلاقات الانسانية ، يمسان جوهر هذه العلاقات من الزاوية التى تهم رجال الأعمال (١) :

الجانب الأول : يؤكد على أن الطريقة التقليدية التى نظر بها القادة التنظيمين الى وظائفهم وخصوصا فى الصناعة ، تتجاهل بعض الأبعاد الرئيسية فى عملية التعاون داخل تنظيم العمل . ولكن هذا لايعــنى تقييد حرية المديرين ، اذ يجب

= - للمزيد عن العلاقات الانسانية وأنماطها أنظر :

- Robert Dubin , The World of work : Industrial Society and Human Relations . (N .J. : Prentice - Hall . ING . 1958) PP . 27 - 40 .

(1) Donald R.Schoen , " Human Relations < Boon or Bogle? " in : K. Davis & W Scott (eds .) , Human Relations and Organizational Behavior , (New York Mc Graw - Hill , 1969) , PP . 19 - 20 .

أن يقوموا بتخطيط القرارات وتطبيق الأحكام التحليلية ، ويهتمون بالتكاليف والطاقة الانتاجية والأرباح واتجاهات التنافس

ومع ذلك فانه لفهم السلوك التنظيمى ، يجب أن نعترف بأنه نتاج لجوانب وأفعال أنسانية وسلوك غير رشيد وطموح وآمال شخصية وعادات وتقاليد ، وبهذا نتخطى القول بأن جوانب الضعف التى تعانى منها الكائنات البشرية تؤثر على كيفية تصرفهم فى الوظيفة أو العمل .

أما الجانب الثانى : فهو الاقتناع بالحاجة الى تطوير منهج متميز فى الملاحظة والفهم والتعامل مع العملية الاجتماعية للأفراد داخل تنظيمات العمل . وذلك بدلا من منهج الملاحظة والفهم والتعامل مع الجوانب المنطقية والاقتصادية والفنية داخل التنظيمات . والذى كان متبعاً فى الاتجاهات الكلاسيكية . ويطلق بعض المتخصصون فى العلاقات الانسانية على هذا المنهج المتميز ، اسم المنهج الاكلينيكى Clinical method ، وذلك لأنه يماثل تشخيص الطبيب لعلل الكائن العضوى الانسانى * .

---

* ويرى هؤلاء المتخصصون أن المنهج الاكلينيكى يساعد الدارس فى الحصول على معلومات وحقائق عن سلوك الجماعة فى تنظيمات العمل ، وفى القيام بتعميمات تفسر ما يحدث داخل هذه التنظيمات ، وفى التعرف على نوع السلوك الذى يسهل الفعل أو العمل الفعال ، كما أنه يساعد العامل فى أن يصبح أكثر فعالية .

ويعتقد المتخصصون فى العلاقات الانسانية ، أنه اذا استطاع الشخص المسئول أو الرئيس تحقيق نوع من التكامل أو التوافق أو الانسجام بين قدرته على الاستجابة للجوانب الاقتصادية والفنية فى القيادة وبين التوجيه الاكلينيكى نحو العملية الاجتماعية داخل التنظيم ، فانه سوف تزداد فرص العمل التعاونى ويتحسن التفاهم بين الأفراد ويقل الصراع غير الضرورى وكذلك الاحباط . كما يتوافر للأفراد قدرة أفضل على خدمة أهداف الجماعة دون أن يفقدوا كيانهم الشخصى ، ومن ثم يقل الصراع بين طموحاتهم وأهدافهم وحاجاتهم الفردية ، وبين متطلبات وحاجات الجماعة ذاتها .

وعلى أى حال ، يجب أن يتوفر للرجل القيادى داخل التنظيم عددا من الخصائص =

وعلى أى حال ، فان لاتجاه العلاقات الانسانية مفاهيمه ومجالات اهتمامه الخاصة التى تميزه عن غيره من الاتجاهات النظرية لدراسة وتحليل التنظيمات ومن أهم هذه المفاهيم : الحاجات النفسية والاجتماعية للعامل ، جماعات العمل غير الرسمية ، المعايير الاجتماعية ، مستويات الاشراف والقيادة ، وأهمية الاتصال والروح المعنوية وغير ذلك . وسوف نتعرف على اسهام اتجاه العلاقات الانسانية بالنسبة لهذه المفاهيم ، وذلك فى ضوء النتائج العامة لدراسات هاوثورن ونتائج الدراسات الامبيريقية التى تلتها .

(أ) ينظر أنصار اتجاه العلاقات الانسانية الى العمال داخل تنظيمات العمل ،باعتبارهم كائنات اجتماعية معقدة لهم مشاعرهم ورغباتهم ومخاوفهم

= والسمات الشخصية والموضوعية ، يحددها أصحاب المدخل الاكلينيكى فيما يلى :

١- أن يحاول فهم الأفراد الذين يتعاملون معه من خلال الاحترام والتسامح وقبول الضعف الانسانى وأن يكون مدركا لتمايز كل شخصية انسانية عن الأخرى .

٢- أن تتوافر له القدرة على الاستجابة وفهم المضمون المنطقى لما يقوله الآخرون ، وفهم الأفكار والمشاعر التى تشير اليها كلماتهم وسلوكهم .

٣- أن يكون عارفا بذاته الى حد ما ، ومدى تأثير سلوكه على الآخرين . وعبارة الى حد ما هنا هامة وذلك أن الفهم الكامل للذات مستحيل كما أن المبالغة فى الاهتمام بالتحليل الذاتى تعتبر غير سليمة .

٤- أن يكون قادرا على فهم طبيعة البناء الاجتماعى أو النسق الاجتماعى الذى يشكل جزءاً منه ، بمعنى أن يكون مدركا للعناصر الأساسية فى التنظيم الاجتماعى التى اصطلح عليها خبراء العلاقات الانسانية مثل التنظيم غير الرسمى وعلاقات المكانة وغير ذلك .

٥- أن يكون واقعيا فى تصوره لوجود التسلسل الهرمى للسلطة والمسئولية والمكانة ، وأن يكون متيقظا ومدركا للطريقة التى يؤثر بها التسلسل الهرمى على سلوك الأفراد وعلى سلوكه أيضا .

٦- يجب أن يكون قادرا على التنبؤ بكيفية استجابة التنظيم " فى نطاق حدوده " عند اتخاذ اجراء معين فى التنظيم .

- ولمعرفة المزيد عن المدخل الاكلينيكى للعلاقات الانسانية أنظر :

- Ibid., PP. 20 - 25.

الخاصة .ويرون أن سلوك العمال تحدده عوامل مختلفة بعيدة تماما عن الاقتصاد ومتغيرات السوق ، اذ يقصرون قوى الدافعية عند العامل فى : دوافع الأنا بمعنى الرغبة فى تحقيق الاحساس بالقيمة والأهمية الشخصية والمحافظة على هذا الاحساس ، ودوافع الأمن ، وحب الاستطلاع والقدرة الابداعية والرغبة فى تحقيق خبرة جديدة وأخيرا الدوافع الاقتصادية (١) .

وهذا لايعنى أن العمال لايهتمون بالأجور ، وانما يعنى وجود أسس أخرى للحفز والدافعية . وقد أثبتت نتائج دراسات هاوثورن أن المكافآت والجزاءات غير الاقتصادية تؤثر على سلوك العمال وتحد من خطط الحافز الاقتصادى ، فلهذه المكافآت والجزاءات تأثيرا قويا وان كان كلاهما رمزيا . وقد اتضح من هذه الدراسات أن العمال الذين ينتجون أكثر مما تحدده المعايير الاجتماعية لجماعتهم غير الرسمية ، يفقدون احترام زملائهم وأصدقائهم ، وكان العمال فى غرفة الأسلاك يفضلون الابقاء على العلاقات الودية مع أصدقائهم وزملائهم ، ولايهتمون بمسألة المال (٢) .

ومع ذلك فالأمر ليس على هذا النحو دائما ، حيث أوضح ملفيل دالتون Melville Dalton فى دراسة حديثة له أن العمال الذين ينتجون بمعدل أسرع هم أفراد ذوى تعليم وخبرة اجتماعية، علمتهم كيف يتحملون نقص الاحترام فى مجال العمل . وقد وجد دالتون مثلا أنه لايوجد عامل من بين ثمانية وتسعين رجلا كاثوليكيا فى الجماعات التى درسها ، كان ينتج بمعدل سريع ، ولكنه اكتشف أن واحدا من بين كل ثمانية ذوى الانتاج السريع ، كان كاثوليكيا . وأن الاشخاص المتميــــزين بالسرعة فى الانتاج يعيشون فى الريف أو فى البلــــدان

(1) J. Eugene Haas & Thomas E. Drabek, Complex Organizations; Op. Cit. P. 43.
(2) Amitai Etzioni, Modern Organizations , Op. Cit., P.34.

الصغيرة ، بينما كان الملتزمون بمعايير الجماعة يأتون من المدن الكبرى ويكتسبون الاخلاص والوفاء لزملائهم فيما أطلق عليه دالتون " عصابات الشارع " (١) .

(ب) أكد المتخصصون فى العلاقات الانسانية ، أن الأفراد يستمدون اشباعهم لحاجاتهم من خلال جماعات اجتماعية غير رسمية متفاعلة . ومن ثم يؤدى الفشل فى المشاركة فى علاقات مثل هذه الجماعات الى انخفاض الروح المعنوية والشعور السريع بالتعب وانخفاض مستويات الأداء . ولذلك عمل رجال العلاقات الانسانية علي تخطيط مراحل العمل لتسهيل ظهور روح الجماعة ، وهكذا تصبح فترات الراحة مثلا ذات أهمية مزدوجة فهى تقلل من التعب الجسمانى للفرد ، كما أنها تقدم فى نفس الوقت ميكانيزم يتفاعل الأفراد بواسطته مكونين جماعة اجتماعية غير رسمية .

والحقيقة ان لجماعة العمل غير الرسمية تأثيرات غير متوقعة على العامل الذى يعمل من خلالها ، فهى بالفعل - كما أشرنا - مصدرا لاشباع حاجات العمال الاجتماعية ، كالحاجة الى حب ومودة الآخرين والحاجة الى الصداقة والاتصال بالأصدقاء كما أنها تشبع حاجات الأمن ، وفى نفس الوقت يمكن لها تدعيم الأفكار وأنماط السلوك المعتادة للتنظيم بدلا من أن تدعم التزام الأعضاء وارتباطهم به . كما تعمل على حماية الفرد من تسلط المشرف ، وتدعم موقف الأفراد فى مقاومتهم للضبط التنظيمى . وهكذا عندما يتعرض الأعضاء لقيود وضغوط تنظيمية رسمية ، تظهر ثقافة غير رسمية بالاضافة الى المعايير والتوقعات غير الرسمية ، يحاول الأعضاء من خلالها تحقيق بعض الاستقلال والحرية . وقد قيل أن هذه الثقافات غير الرسمية تخدم فى تحقيق الإشباعات التى ينكرها التنظيم الرسمى .

---

(1) Ibid . , P . 35 .

وقد أشار كارترايت Cartwright وليبيتLippitt الى أن للجماعات الاجتماعية كيان سيكولوجى ، ومن ثم تُحدث قراراتها تغيرات فى سلوك الفرد بشكل أكبر من التغيرات التى تنشأ عن المحاولات الرامية لتغيير سلوك الأفراد كأفراد منعزلين . ويريان أنه بامكان هذه الجماعات ، العمل لصالح التنظيم أو لضده ، فاذا كانت تقبل أهداف الادارة مثل الانتاجية العالية وانخفاض الفاقد من الانتاج والنوعية الجيدة ، فان القدرة الانتاجية للأفراد فى الجماعة سوف تزداد بسبب ضغط الجماعة ، ولكن اذا وقفت هذه الجماعة ضد أهداف الادارة ، يصبح تماسك وتضامن أفرادها ضد الادارة (١) .

ويرى رينسيس ليكرت Rensis Likert أنه من أجل تحقيق أداء أفضل للتنظيم ، يجب خلق جماعات عمل متماسكة تنسجم أهدافها مع أهداف ادارة التنظيم . ويتم ذلك - وفقا لليكرت - بواسطة منسقين أكفاء ، أطلق عليهم " محاور اتصال وربط " Linking Pins ، يكونون أعضاء فى أكثر من جماعة من هذه الجماعات وتربط محاور الربط أو الاتصال هذه بين التفضيلات المحددة لاحدى الجماعات بأعضاء جماعات أخرى لها عمل مشترك أو متداخل مع الجماعة الأولى ، كما يمكن أن تتعرف الجماعة الأولى على تفضيلات الجماعات الأخرى من خلال هذه المحاور .

ويرى ليكرت أن القائم بدور محور الربط يؤدى ثلاثة وظائف ، فهو يساعد الجماعة على تحقيق اجماع على مسألة ما ، ثم ينقل هذا الاجماع الى جماعة أخرى ينتمى اليها ، وأخيرا يحاول فى حالات الصراع داخل الجماعة أن يسهل حسم أو تسوية هذا الصراع (٢) .

---

(1) Pradip N.Khandwalla , The Design of organizations , (New York : Harcourt Brace Jovanovich , INC . , 1977) , PP . 178 - 180 .

(2) Ibid . , PP . 180 - 181 .

(جـ) أثبتت دراسات هاوثورن أن المعايير التى تضعها جماعة العمل غير الرسمية ، تتحكم فى مستويات الانتاج . ومن ثم تعتبر معايير الجماعة أدوات وأجهزة منظمة لسلوك أعضاء الجماعة . وقد أثارت تجربة حجرة الاتصال الشهيرة فى البنك ، عددا من التساؤلات حول الادارة العلمية ، وقد أدرك الباحثون من خلال هذه التجربة أن جماعات العمال أفسدت فعالية نظام الانتاج بالقطعة الذى أقامته الادارة . فقد كان العمال ينتجون أقل مما يستطيعون انتاجه بالفعل ، وكانوا يتبعون المعيار الاجتماعى الذى تفرضه الجماعة ، والذى حدد الكمية المناسبة من الانتاج بدلا من أن يحاولوا استغلال الفترة الاضافية فى الانتاج ، وهى الفترة التى اعتقد رجال الادارة أنهم يستطيعون زيادة الانتاج بها ، وان كانت قد سمحت لهم بزيادة أرباحهم بالفعل [١] .

وهناك دراسة حديثة لدون زيمرمان Don Zimmerman تحمل عنوان الجوانب العملية لاستخدام القواعد ، تقدم دليلا آخر على وجود وأهمية معايير العمل غير الرسمية عند ذوى الياقة البيضاء وموظفى الادارة [٢] . ويرى زيمرمان فى هذه الدراسة أنه من غير المنطقى أن نفترض سلوكا تنظيميا للأعضاء من خلال المعرفة البحتة بالقواعد التنظيمية الرسمية ، فمن الضرورى دائما أن نعرف ما تعنيه هذه القواعد بالنسبة للموظفين التنظيميين فى عملهم داخل التنظيمات وكيف يطبقونها فى ممارساتهم التنظيمية ؟

وعلى أى حال ، فقد أكد زيمرمان على أهمية فهم مجموعة الظروف والقيود والتعريفات البديهية والمعانى والنماذج ، التى يهتم بها الأعضاء فى استخدامهم للقواعد التنظيمية الرسمية . وعلى سبيل المثال يقوم الأعضاء فى التنظيم بتقييم

---

(1) A Etzioni , Modern Organizations , Op . Cit . , P . 33 .

(2) Don Zimmerman . " The Practicalities of Rule Use " , in : Graeme Salaman and Kenneth Thompson (eds.) , People and Organizations , Op . Cit . , PP. 250 - 263.

الأهداف الحقيقية من وراء عملهم ، وبالطبع يختلف هذا التقييم غير الرسمى عن التقييم التنظيمي الرسمي للأهداف . وغالبا ما يتجاهل أعضاء التنظيم الاجراءات والسلطات التنظيمية، أو على الأقل يعيدون تفسيرها لكى يحققوا الهدف الحقيقي من عملهم كما يتصوررونه بأنفسهم .

ويجب أن يلتزم عضو التنظيم بالمفاهيم المشتركة لأولويات العمل كما تحددها معايير الجماعة غير الرسمية ، وما تعنيه القواعد والاجراءات التنظيمية بالنسبة لها ، وهذا يعنى أن يلم الفرد بالتفسيرات غير الرسمية للاجراءات التنظيمية وتطبيقها على مفاهيم الجماعة عن الهدف وتعريفاتها للتنظيم وعمله وحقيقته ، وبطبيعة الحال فان كل هذه المفاهيم تتصارع - صراحة أو ضمنيا - مع البناء والعملية التنظيمية الرسمية . وهكذا يوجد بين العمال داخل تنظيمات العمل الرأسمالية مجموعة من المواقف والاتجاهات والمعتقدات لايمكن تفسيرها باعتبارها مجموعة من الاستجابات الفردية تجاه موقف واحد متماثل ، ولكنها تعبر عن تطوير جماعة مستقلة غير رسمية لها معاييرها وقيمها الخاصة التى تؤكد على الاستقلال الذاتى عن التنظيم الرسمى الذى تنتمى اليه .

(د) وعلى خلاف أسلوب الاشراف المتسلط الذى طورته الاتجاهات الكلاسيكية ، طور المتخصصون فى العلاقات الانسانية أسلوبا جديدا للاشراف والقيادة داخل التنظيم حيث ينظر المشرف الى العمال باعتبارهم كائنات انسانية وليس مجرد أفراد عليهم أداء ما يطلب منهم . وقد أوضحت الدراسات الحديثة فى هذا المجال ، أن معاملة العاملين باعتبارهم بشراً وليسوا مجرد تروس فى آلة تؤدى الى رفع الروح المعنوية لكل المرؤوسين فى كافة المستويات التنظيمية .

ويجب أن يكون المشرف قادرا على غرس ولاء الفرد للتنظيم ، وذلك من خلال أسلوب القيادة الذى يؤكد على العلاقات التدعيمية،بمعنى ضمان وضع معـ

يدعم قيم وأهداف وتوقعات التنظيم ، ويحافظ فى نفس الوقت على شعور الفرد بقيمته وأهميته الشخصية (١) .

كما أكد أنصار العلاقات الانسانية على أهمية القيادة غير الرسمية فى تدعيم معايير الجماعة . وأوضحوا أن الاختلاف بين القيادة الرسمية و القيادة غير الرسمية ، يشكل تعديلا هاما فى الادارة العلمية عملت على ادخاله دراسات العلاقات الانسانية . فقد كانت الادارة العلمية تميل الى افتراض أن المشرفين يتخلون عن قيادتهم للعمال فى المسائل المتعلقة بالانتاج ، بمعنى أن العامل هو الذى يتحكم فى انتاجه ، وعلى قدر انتاجه يحصل على حوافز مالية . ولكن فى دراسة حجرة الأسلاك بالبنك ، برز أحد العمال كقائد غير رسمى للجماعة . وكان أفضل عامل فى الحجرة ، ويعتبر تجسيدا لمعايير جماعته ، وكان صاحب رأى ومشورة دائما بالنسبة لزملائه ، ولذلك كان يتحكم فى سلوك جماعته ويتحدث بلسانها عند ادارة المصنع ، وباختصار كان يساعد العمال على العمل كجماعة اجتماعية متضامنة (٢) .

نستطيع أن نقول الآن ، وبعد استعراضنا السريع لأهم المفاهيم والقضايا التنظيمية لاتجاه العلاقات الانسانية ، أن وجهة نظر هذا الاتجاه لاتمثل نظرية شاملة عن طبيعة التنظيمات أو كيفية عملها ، ولكنها تقدم مع ذلك بعض الاسهامات المفيدة لنظرية التنظيم .

حيث أكدت على أهمية العامل الانسانى فى التنظيمات ، وانه اذا أردنا فهم كيفية عمل التنظيمات حقيقة ، فعلينا أن نهتم بحاجات ومشاعر ومعتقدات واتجاهات أعضاء التنظيم وذلك لأنها تعمل على تعديل العمليات المقبولة رسميا

(1) J E . Haas and T . E . Drabek , Op . Cit . , P . 44 .

(2) A . Etzioni , Modern Organizations , Op . Cit . , P . 36 .

بواسطة تطوير تنظيم غير رسمى . واذا تم اشباع حاجات الأنا والحاجات الاجتماعية لأعضاء التنظيم ، فان هذا يدفعهم الى زيادة الطاقة الانتاجية والاقلال من التغيب والتنقل وزيادة التعاون مع الادارة ، ويمكن اشباع هذه الحاجات من خلال الاشراف الجماعى المشترك مع الادارة . ومن الضرورى اقامة محاور اتصال وربط داخل التنظيم بهدف تحقيق التنسيق بين عملياته المختلفة .

هذا ما قدمته حركة العلاقات الانسانية الى نظرية التنظيم ، وواضح أنها تعكس ملامح الأيديولوجيا الرأسمالية لهذه المرحلة من تاريخ النظرية التنظيمية . فقد كان العامل الانسانى يمثل بؤرة اهتمام المنظرين التنظيميين ، ومن ثم أضفوا على مشاكل العمال داخل التنظيم صبغة نفسية ، وأنها ترجع الى العامل نفسه وليس التنظيم ، ويتم علاجها من خلال علاج الفرد نفسيا . كما أن الصراع القائم بين العمال والادارة هو صراع سيكولوجى وليس أكثر من ذلك ، والحقيقة أن هذه الصراعات والتناقضات هى فى الواقع صراعات وتناقضات بنائية ، ترجع فى الأصل الى الطبيعة الظالمة والاستغلالية لأسلوب الانتاج الرأسمالى والى اغتراب العامل عن ثمار عمله وكده. وعلى أى حال ، سوف نلقى مزيدا من الضوء على الارتباط الايديولوجى لاتجاه العلاقات الانسانية فى نهاية هذا الفصل .

ثانيا – اتجاه السلوك التنظيمى :

قل استخدام مفهوم العلاقات الانسانية فى الستينات من هذا القرن ، عما كان عليه فى العشرينات والثلاثينات ، وذلك بدرجة أصبحت معها ادارات التنظيمات الغربية والأمريكية بالذات أقل تحمسا لهذا المفهوم ، فقد أدركت هذه الادارات أن العلاقات الانسانية لا تؤكد على الانتاج فى مقابل اشباع الحاجات الانسانية . وهكذا أصبح الأكاديميون والمنظمون فى مجال التنظيم يفضلون استخدم مفهوم السلوك التنظيمى Organizational Behavior أو مفهوم الموارد

البشرية Human resources . وأيا كان إسم هذا الاتجاه الجديد ، فانه يمثل فى واقع الأمر مرحلة حديثة لتطور الاتجاهات السلوكية ، وقد جاء هذا التطور مصاحبا لتطور الأيديولوجيا الرأسمالية للمشروعات الانتاجية .

واذا كان أنصار العلاقات الانسانية قد أكدوا على تدعيم احترام الذات للفرد وهى حاجة من حاجات الأنا ، وعلى الطبيعة الاجتماعية كمصدر للسلوك الدافعى، فان أنصار اتجاه السلوك التنظيمى قد اهتموا بالحاجة الى تحقيق الذات، ونظروا الى الانسان باعتباره " أداة انسانية " تحقق الأهداف الادارية والتنظيمية .

وقد حدد ليونارد سايلزLeonard R. Sayles مدخلين متمايزين لاتجاه السلوك التنظيمي ، يستمد المدخل الأول مقوماته من علم النفس ، حيث حاول عدد من الباحثين التعرف على العوامل التى تعمل على اشباع الحاجات الانسانية بدرجة عالية ، وخاصة الحاجة الى تحقيق الذات وأكدت دراساتهم على توسيع مجال الوظيفة والاشراف أو الادارة بالمشاركة والتدريب الدقيق . وقد أعد أرجيريس C. Argyris عام ١٩٦٤ ملخصا دقيقا عن هذا الوضع سوف نعرض له فيما بعد .

اما المدخل الثانى ، فيميل أنصاره الى القيام ببحوث امبيريقية عن أثر التنظيم والضوابط والتكنولوجيا التنظيمية على السلوك الانساني . وقد كان معهد تافستوك Tavistock بلندن رائدا فى مثل هذه البحوث . اذ وضع أساسا جديدا لتحقيق تلاؤم الأساليب الاحصائية المتطورة مع تحليل بيانات العلاقات الانسانية . وأكدت دراسات هذا المعهد على أهمية أبنية السوق والأبنية الاقتصادية الصناعية بالنسبة للسلوك التنظيمى (١) .

---

(1) Leonard R.Sayles , " Human Relations ". In : International Encyclopedia of the Social Sciences , (N. Y. : Free Press , 1972, Vol . 7) PP . 245 - 246 .

(١) الرواد الأول لاتجاه السلوك التنظيمي :

سأقتصر هنا على التعرف على مؤسسى هذا الاتجاه ، ومن أهمهم دوجلاس ماجريجورD.McGregor ، وكريس آرجيريسC.Argyris ، وفريدريك هيرزبرج F . Herzberg .

ففى أحد المؤلفات الشهيرة ، يلخص دوجلاس ماجريجورD . McGregor نظريته التى عبر عنها بالحروف "Y" مقابل النظرية الكلاسيكية للادارة التسلطية والعمال الكسالى . التى أطلق عليها الحرف " X " (١) .

ويرى ماجريجور أن نظرية " X " تؤدى الى التأكيد على استراتيجيات الضبط التنظيمي ، وعلى الاجراءات و الأساليب الفنية التى تخبر الأفراد داخل التنظيم بما ينبغى أن يعملونه وتحديد مدى التزامهم به . وتضع نظاما صارما للمكافآت والجزاءات .

والافتراض الاساسى لهذه النظرية ، هو ضرورة حفز الأفراد لكى يؤدون ما هو ضرورى لنجاح المشروع الانتاجي ، ولذلك كان من الطبيعى أن يتركز اهتمامها على الأساليب الفنية للضبط والتوجيه .

أما النظرية " Y " ، فتؤدى الى الإهتمام بطبيعة العلاقات داخل التنظيم وخلق بيئة ملائمة تشجع الأفراد على الالتزام بالأهداف التنظيمية ، ويتم ذلك بواسطة تقديم فرص أكبر لممارسة المبادرة والتوجيه الذاتى للعمال (٢)

---

(1) Douglas McGregor , the Human Side of Enterprise , (New York : McGraw - Hill , 1960) .

(2) Ibid . , P . 132 .

ويوكد ماجريجور أن ما تعرفه اليوم عن السلوك الانسانى داخل التنظيمات لايتسق مع افتراضات النظرية " X " ، ولكنه يماثل إفترضات النظرية " Y " . فلا يوجد اختلاف أو تمايز بين المديرين والعمال ، اذ أن البشر لديهم القدرة على تحمل المسئولية ، وأن الناس ليسوا كسالى بشكل فطرى ، ويمكن أن يكون بذل الطاقة في العمل شيئا طبيعيا وعاديا مثل بذلها فى اللعب ، والابداع ليس شيئا نادرا كما يتصور البعض ، ومع ذلك نفترض النظرية " X " أن أعضاء التنظيم لا يحبون عملهم ، ولذلك يجب اجبارهم على القيام به ، وفرض نظام صارم للضبط عليهم . كما أنهم لايقدمون اسهاما حقيقيا وايجابيا فى نشاط التنظيم ، دون تهديدهم بالحرمان من اشباع حاجاتهم المادية .

وعلى أية حال ، تؤكد النظرية " Y " أن الناس قادرون فى التنظيم على اشباع حاجاتهم المادية ، ومن ثم لا تستمر الحوافز المادية فى دفع العمال على العمل بكفاءة وفعالية . بمعنى آخر يجب البحث عن أنواع أخرى من الحوافز لتسد نقص الحوافز المادية ، والقيام بتحليل أعمق لحاجات الانسان غير المادية . وقد اقترح ماجريجور - نتيجة لهذه النظرية - أن تكون الادارة بالاهداف ، وهو نظام يمكن للعامل من خلاله أن يتحمل مسئولية تحديد أهدافه بمساعدة رئيسه وتعاونه معه . ولايفقد المشرفون فى هذا النظام مسئوليتهم حيث يمارسون سلطاتهم فى المسائل التى تدخل فى دائرة اختصاصهم ولكن بعد مناقشة كاملة مع العمال .

واذا انتقلنا الى كريس ارجيريس C.Argyris ، نجده ، يتفق مع ماجريجور في الكثير من آرائه . وكان يشعر بالأسى بسبب الفاقد فى الموارد البشرية داخل التنظيمات الرسمية الحديثة . ويعتقد أرجيريس أنه بمجرد انضمام الافراد الى التنظيم يجدون أنفسهم فى مشكلة كبيرة ، حيث أن التنظيم من خلال مبادئه وأسسه للتخصص والتسلسلات الرئاسية والضوابط العامة ، يحبط اشباع حاجاتهم الفردية فى الوصول الى المراكز العليا داخل التنظيم ، والاستقلال الذاتى

وتحمل المسئولية ، وممارسة قدراتهم ومواهبهم كبشر أو كأفراد ، ويترك لديهم انطباعا بالضعف أو السلبية أو يؤدى بهم الى محاربة التنظيم [(١)] .

وأكد على وجود تناقض جوهرى بين حاجات الشخصية الناضجة وبين متطلبات التنظيم الرسمى . اذ أنه مع استخدام مبادئ التنظيم كما هى محددة رسميا ، يجد العمال أنفسهم خاضعين لضبط وسيطرة الادارة على عملهم . ونتيجة لذلك يتصرفون بسلبية وينزعون الى الاعتماد والخضوع ، ويستخدمون قدرات بسيطة وضحلة ويعملون فى ظروف تؤدى بهم الى الاحباط النفسى . والحقيقة أن كل هذه الخصائص تتناقض مع الخصائص التى ترغبها الكائنات البشرية السوية ، ولذلك تحاول التنظيمات دفع أجور عالية للعمال لسد هذا الخلل ولضمان تعاون العمال مع الادارة فى تحقيق أهداف التنظيم [(٢)] .

ومع ذلك يزداد هذا التناقض الحتمى اذا كان العمال أكثر نضجا ، واذا تم تحديد التنظيم الرسمى ، وربطه منطقياً بالفعالية التنظيمية ، وعندما ننظر الى تسلسل الأمر أو خط القيادة ، وعندما تصبح الوظائف أكثر آلية . ويعترف آجيريس أن النماذج التى يقترحها للشخصية وللتنظيم الرسمى ، قد وضعها عند أقصى حد لكليهما حتى يصبح من الممكن تعميم نتائج التحليل .. ويرى أن المناقشة فى ضوء الحد الأقصى ، تساعدنا فى تحديد الموقف بدقة ، وبهذا المعنى لايوجد افتراض يؤكد على أن كل المواقف فى الحياة الواقعية تتميز بالتطرف أو الوصول الى حدها الأقصى .

وهكذا ليس من الصعب معرفة السبب الذى أدى ببعض الدارسين التنظيميين الى القول بأن الأفراد الشواذ أو غير الأسوياء يكونون عمالا ممتازين . والحقيـــقة

---

(1) Chris Argyris , Personality and Organization , Op . Cit . P . 66

(2) Ibid . , P . 66

أن هذا القول ، أيديولوجي فى المحل الأول إذ أن الأفراد المتخلفين عقليا أو غير الأسوياء ، لا ينتبهون الى الظلم والاستغلال الرأسمالي الذى يقعون فريسة له فى تنظيمات العمل ، ولا يحاولون التخلص من سيطرة صاحب العمل ، ولا يخلقون مشاكل للادارة ويؤدون كل ما يطلب منهم ، ويكونون أكثر التزاما بأهداف التنظيم وأكثر انتظاما فى سلوكهم وعملهم ، وهكذا تتهيأ الظروف لصاحب العمل أو لادارته لكى يعملون على تحقيق الربح وفائض القيمة .

وحاول أرجيريس فى مؤلف آخر له ، حل التناقض بين الفرد والتنظيم . واقترح فى هذا الصدد تشكيل ادارة بالمشاركة ، وتوسيع مجال عمل الفرد ، كوسيلتين للخروج من هذا الطريق المسدود . واتجه فى السنوات الأخيرة الى العمل على زيادة كفاءة الادارة (١) .

فالعمال يشعرون بعدم الارتياح بسبب الضغط المتزايد من جانب الادارة لزيادة الانتاج ، ويرون أن هذا الضغط يسبب لهم صعوبات ومشكلات حقيقية ولا يساهم فى الفعالية التنظيمية كما تتوهم الادارة . أما رجال الادارة فيرون ضرورة ممارسة المزيد من الضبط والضغط لتدعيم بقاء التنظيم وتطويره . ومع ذلك ربما تقوم الاداراة بتطوير أنماط من برامج الاتصال لتشجيع العمال على العمل بجد وفعالية ، وتحاول توضيح أهمية الربح بالنسبة لهم ، ذلك أنه كان هناك افتراض مؤداه أن العمال لايشاركون بفعالية لأنهم لايفهمون أهمية الربح واذا أوضحت الادارة لهم أهمية الربح،فسوف يعملون بجد وفعالية أكثر(٢).كما اهتم الاداريون بمشرفي الخط الأول حيث يدّرسون لهم مناهج وطـــرق العلاقات الانسانية والقيادة

---

(1) Chris Argyris , Intergrating the Individual and the Organization , (New York : Hohn Wiley & Sons , INC . 1964) .

(2) Ibid . , PP . 115 - 116 .

الصحيحة ، كما قاموا بتطوير أنماط مختلفة من برامج التدريب لجعل المشرفين والملاحظين أكثر فعالية وكفاءة .

اما فريدريك هيرزبرج . F Herzberg وهو أحد علماء النفس الصناعى ، فقد أرسى بعض أسس ما أطلق عليها ، " نظرية الدوافع الصحية فى تحقيق الذات ، Motivation - hygiene theory [١] .

وأكد على وجود إختلاف جوهرى بين الآثار التي تسببها الجوانب الرئيسية في العمل بالنسبة للدوافع الانسانية ، والآثار التى تسببها الجوانب العرضية والهامشية فى العمل بالنسبة لهذه الدوافع . أما الجوانب الرئيسية فتتمثل فى امكانيات أو احتمالات التقدم والنمو والانجاز لعمل التنظيم ، والجوانب الهامشية هى سياسة الشركة والإشراف وظروف العمل والعلاقات الشخصية والأجور والأمن الوظيفى وغيرها . ويطلق هيرزبرج لفظ الدوافع على الجوانب أو العوامل الرئيسيـــة ، أما الجـوانب الهامشية فيطلـق عليها عبـارة العوامل الصحية hygiene factors

ويعتقد أن وجود العوامل الدافعة يؤدى الى حالة مستمرة من الدفع والحفز ، ولكن عدم وجودها لايقلل من الحافز أو الدافع الداخلى . أما العوامل الصحية فلا يؤدى وجودها الى حالة مستمرة من الدافعية ، ولكن عدم وجودها يؤدى الى الاغتراب alienation . وهكذا ينتهى هيرزبرج الى أن المال ليس دافعا مؤثرا باستمرار لأن الناس سيعملون من أجل المال حتى نقطة معينة يتم فيها اشباع حاجاتهم وتحقيق حياة كريمة لهم ، وبعد ذلك يفقد المال أهميته باعتباره حافزا على العمل . ويسمى هيرزبيج المال والأرباح والمساعدات المالية ، بالدوافع السلبيـــة ،

(1) Frederick Herzberg , Wor;kand the Nature of Man , (Ohio : World , 1966)

اذ يشعر الناس بالشقاء والتعاسة لعدم امتلاكهم المال ، ولكن المال لايجعلهم أكثر سعادة أو أكثر انتاجية بالضرورة

(٢) أهم القضايا التنظيمية ، ودور الأيديولوجيا الرأسمالية :

عمل أنصار الاتجاه السلوكى فى نظرية التنظيم على بلورة وتطوير عدد من القضايا التنظيمية تتوافق مع تلك المرحلة من تاريخ النظرية وتنسجم مع ما طرأ على المشروعات التنظيمية الرأسمالية وعلى الأيديلوجيا البورجوازية من تعديلات وتغييرات ، وتتجع فى مواجهة نمو وتطوير نقابات العمال فى المجتمع الرأسمالى . ولذلك فقد كانت هذه القضايا تبريرية وديماجوجية أكثر من أى شئ أخر . فقد نادى العلماء السلوكيون بالادارة الديمقراطية القائمة على القيم الانسانية العامة ، وضرورة المشاركة العمالية فى ادارة عمليات الانتاج المختلفة. ولكن كيف تصور هؤلاء العلماء ديمقراطية الادارة ؟ وكيف يشارك العمال فى ادارة الانتاج كما يزعمون ؟

ان ديمقراطية الادارة تعنى بالنسبة لهم مناخ الأفكار والمعتقدات والاتصال الحر بغض النظر عن المكانة أو القوة ، والقبول بدلا من القهر ، ولذلك ينصحون رجال الصناعة والمشروعات الرأسمالية بعدم الخوف من المشاركة العمالية المحدودة فى ادارة عمليات الانتاج ، ويؤكدون أن هذا يعتبر فى صالح الرأسماليين أنفسهم. ويعتقد العلماء السلوكيون أن تقدم الانتاج الصناعى يتطلب توسيع مجال الادارة ، ويتضمن مساعدة العمال المشتركين فى عملية الانتاج لأن الأفراد المنعزلين غير قادرين على تنفيذ مجموعة العمليات المرتبطة بادارة الصناعة الحديثة . وهم لايرون في ذلك أن النمط الرأسمالى للانتاج يعتبر مخالفا ومعارضا لهذا الاتجاه المتطور ، بل على العكس من ذلك . يحاولون اثبات أن النسق الرأسمالي فى الادارة يزيد من ديمقراطية الادارة

والحقيقة أن منادأة العلماء السلوكين بضرورة اشتراك العمال فى الادارة ، تعتبر شكل من أشكال الديماجوجية الاجتماعية . وليس هناك أى سبب يحملنا على الاعتقاد بأن أنصار الاتجاه السلوكي يدافعون عن المشاركة الحقيقية للعمال فى ادارة الانتاج داخل التنظيمات الرأسمالية ، فالرأسماليون وأنصار الأيديولوجيا الرأسمالية لايريدون فهم أن العامل الحر فقط يمكن أن يصبح عاملا خلاقا ومبدعا للغاية ، وأنه فى ظل الاشتراكية يقدم العمال كل قواهم ومجهودهم لتطوير الانتاج . وعلى أية حال فان مفهوم الادارة الديمقراطية يعتبر رد فعل بورجوازى حديث لانجازات الانتاج الاشتراكى . حيث يحاول اصحاب النظريات البورجوازية زخرفة النسق التسلطى للادارة ، و هو النسق المميز للادارة الرأسمالية ، بواسطة استخدام عبارات وأساليب ديمقراطية وبعض المقاييس العملية التى تخلق مماثلة أو مطابقة للادارة الديمقراطية . فالادارة الديمقراطية لايمكن أن تزدهرفى مناخ غير ملائم تمثله علاقات الانتاج الرأسمالية .

وينادى أنصار اتجاه السلوك التنظيمي من ناحية أخرى بمبدأ التفويض الكامل فى المسئولية والسلطة ، ويرون فى التفويض أسلوبا لتحرير الطاقات المبدعة للموظفين والعمال على كل المستويات التنظيمية . وينظرون الى التفويض باعتباره عملية دينامية لأنه يغير مجال أو دائرة مسئولية المرؤس وفقا لمرحلة التطور التى وصل اليها ، ويشيرون الى أنه عندما يتطور التنظيم ، تحتاج السلطة العليا الى مساعدة أكثر ، كما تتطلب الوحدات الفرعية المعقدة مستويات أكبر فى المهارة الادارية لتجميع المهام وتحقيق التكيف بين ما هو داخل المشروع التنظيمي وما هو خارجه . وكل هذا يتطلب وظيفة تفويضية من القمة الى القاعدة ، بمعنى أن يفوض كل رئيس السلطة والمسئولية لمرؤسيه ، وأن يستشيرهم باستمرار فى كل المسائل التى يتطلب حلها ، اتخاذ أى اجراء من جانبه .

ومن الواضح أن اتجاهات النظرية السلوكية للتنظيم ، تقوم بوظائف أيديولوجية محددة ، وتتمثل مهمتها فى اثبات امكانية تحقيق تكامل المجتمع الرأسمالى ، أو بمعنى آخر امكانية تخفيف التناقضات والصراعات الداخلية فى هذا المجتمع .

ويعتبر لويس نيومان Louis Newman من أبرز الشخصيات البورجوازية فى هذا الصدد . حيث وضع عددا من المبادئ التنظيمية تمثل مزيجا من بعض القواعد السلوكية والديماجوجية الاجتماعية (١) .

ويذهب فى مبدأئه الأول الى أن علاقات العمل الصحيحة تبدأ ببناء تنظيمي سليم يعمل على التوزيع الملائم للوظائف والأعمال بين كل المشتركين فى عملية الانتاج . ويحدد مسئولية كل فرد عن واجباته الى جانب منحه الحقوق الملائمة التى بفضلها لايحتاج المدير الى المشاركة فى ارساء العلاقات بين العمال ، لأن كل فرد يعرف حقوق وواجبات وظيفته أو مهمته . ويذهب نيومان الى أكثر من ذلك ، اذ يرى أن بناء التنظيم الصحيح يجعل فى الامكان تحديد مشاكل تنظيم العمل فى أى مشروع انتاجى ، وبمعنى آخر يحل التناقض بين العامل ورأس المال.

ويتمثل المبدأ الثانى لنيومان فى تأكيده على ألا تكون مصائر الأفراد داخل التنظيم رهينة الأهواء الشخصية لأحد المديرين أو الرؤساء.ويعبر هذا المبدأ عن حاجة أولية وأساسية ، ومع ذلك تظل امكانية تحقيقة داخل تنظيمات العمل الرأسمالية مجرد أمنية لا أكثر ، ويعترف نيو مان أحيانا بهذه الحقيقة .

ويؤكد نيومان فى مبدئه الثالث على " أن الترقية يحصل عليها القادر على أداء العمل " . وقد أهمل نيومان عمدا المسألة المتعلقة بدور الرئيس فى المشروع

---

(1) D . Gvishiani , Op . Cit .

الرأسمالى ، والذى يعمل على ترقية العمال الذين يروقون له . ومع تجاهله للأبنية المعرفية غير الرسمية للمشروع الرأسمالى ، يخدم هدفا أيديولوجيا محددا يتمثل فى اثبات أن الصراع من أجل زيادة الربح يضمن الموضوعية فى اختيار العامل أو الموظف . وهناك بالطبع بعض الأفكار المنطقية عند نيومان مثل اصراره على الحاجة الى التمييز بين عمق الخبرة والخبرة المتكررة ، " فخبرة عشرين عاما يمكن أن تكون خبرة عام واحد تكررت عشرين مرة "ويساعد هذا التمييز على استبعاد المدخل الميكانيكى فى اختيار العمال ، حيث يرتكز هذا المدخل على طول فترة الخدمة .

أما المبدأ الرابع فمؤداه أن لكل عامل وموظف الحق فى معرفة تصورات رئيسه عنه ، وسبب تلك التصورات . ويؤكد المبدأ الخامس على أن كل فرد داخل التنظيم له الحق فى تقرير مصيره بدلا من أن يتبع كل ما يصدر اليه من أوامر ، ويجب تقدير المكافآت والتعويضات بناء على الاسهام والانجاز .

هذه هى أهم المبادئ أو القواعد الأساسية للبناء التنظيمي الصحيح كما وضعها نيو مان ، وليس صعبا أن نرى أنها مجردة وتشبه الى حد كبير التنظيم الفعلى للعمل الرأسمالى . ويحاول نيومان من خلال اخفائه للطبيعة الحقيقية للرأسمالية ، أن يقنع القارئ بأن مبدأ الدفع وفقا للعمل الذى يتم الاضطلاع به ، صالح للتطبيق فى ظل النسق الرأسمالى . وعلى أية حال ، تكشف مبادئه عن الطبيعة التبريرية لفلسفة الادارة التى تقدم أساسا نظريا لعبارات الدعاية الرأسمالية فى مجال التحول والانتقال الرأسمالى ، والتقارب بين الرأسمالية والاشتراكية ، وكل ما ينشأ من قوانين تطور الانتاج الصناعى الحديث .

ونيومان ليس بالطبع الممثل الوحيد لهذه الأيديولوجيا بين العلماء السلوكيين أو رجال الأعمال ، فهذا المجال يجذب العديد من العلماء ورجال الأعمال فى

أمريكاأو غيرها من بلدان العالم الغربى . حيث يكررون الحقائق الأولية وينادون بالأمانى الساذجة ، ويساهمون بالتالى فى خلق الأوهام الأيديولوجية الرأسمالية. ويهبط المعنى الموضوعى لشعاراتهم الرنانة الى مستوى الاقرار بالحقيقة القائلة بأنه لم يعد من الممكن فى المجتمع المعاصر ، أن نتجاهل شخصية عامل المصنع أو موظف المكتب ، بل ويجب على الأقل التظاهر بأهمية ذلك .

وعلى أية حال ، فقد رأى أنصار اتجاه السلوك التنظيمي أن تطور التنظيم يعتبر استجابة للحاجة الى التغير التى يشعر بها كبار الأعضاء فى التنظيم . ويفترضون أن أفضل نمط للادارة هو الذى يعبر عن اهتمام أكبر بالعمال وبأعمالهم داخل التنظيم ، وهذا النمط لايختلف عن النمط الذى عمل أنصار العلاقات الانسانية على تطويره . أما نمط الادارة الذى يركز اهتمامه على المهام التنظيمية وليس على العمال فهو فى نظر اصحاب اتجاه السلوك التنظيمي نمطا خاطئا وغير كفء .

وقد عملت آراء ماجريجور وآرجريس وهيرزبرج وغيرهم ، على تصحيح جانب التحيز غير الانسانى من جانب البيروقراطية والادارة العلمية ، وجعلت الدافع الانسانى متغيرا استراتيجيا هاما فى عمل التنظيمات . ومع ذلك فقد أهملت دراساتهم بُعدا هاما للكائن الانسانى وهو بُعد عدم كفاءة المتخصص فى حل المشكلة داخل التنظيم . وقد تم استغلال هذا البعد بذكاء من جانب سيمون ومارش وسيرت ، حيث يرون أن التنظيمات تتكون من أفراد ذوى فكر محدود ومهارات محدودة فى بلورة المعلومات واستخدامها . ولذلك اهتموا بكيفية تطوير التنظيم للبرامج التى تعمل على تثبيت العلاقات الانسانية داخله ، وكيف يتم اتخاذ القرارات ؟ وهذا ما سوف نناقشه فى الاتجاه الثالث داخل الاتجاهات السلوكية الذى انتقل اليه فورا .

ثالثا- - اتجاه الترشيد المقيد لنظريات صنع القرار :

اذ كـــان اتجـــاه البيروقراطية ، واتجـــاه الادارة العلميـــة ينظران الى الأفراد بوصفهم أدوات سلبية قادرة على آداء وانجاز العمل وقبول التوجيهات ، ولكنهم ليسوا قادرين على ممارسة أى نوع من التأثير على العمليات التنظيمية : واذا كان اتجاه العلاقات الانسانية واتجاه السلوك التنظيمي ينظران الى الأفراد على أنهم مشحونون وجدانيا وانفعاليا ولديهم مواقف وقيم وأهداف ويحتاجون الى دافع للمشاركة فى نسق السلوك التنظيمي : فان اتجاه الترشيد المقيد لنظريات صنع القرار ينظر الى الأفراد بوصفهم صانعى قرار وقادرين على حل المشكلات التنظيمية ، ومن ثم يركز أنصاره على الجوانب الفكرية والعقلانية فى السلوك التنظيمي . وعملوا على تطوير عدد كبير من المداخل بدراسة عمليات صنع القرار التنظيمي (١) .

وسوف أقتصر هنا على تحليل نقدي لآراء هربرت سيمون H.Simon فقد عرف سيمون التنظيمات بأنها أبنية لصنع القرار ، ويرى أنه يتم تصميم الجوانب والأبعاد المختلفة للتنظيم لتدعيم وترشيد صنع القرار . فالتخصص على سبيل المثال يعمل على حصر عضو التنظيم فى مجال محدد للنشاط،ويكون العضو قادرا على فهم وادراك القرارات البديلة التى يجب أن يتخذها فى القيام بدوره تجاه صنع القرار فى التنظيم . وقد أشار سيمون الى أن التنظيمات قائمة على نمطين لتقسيم العمل والتخصص ، فبالاضافة الى النمط المعروف للتخصص الأفقى أي تقسيـــم

---

(١) تبنت جوليان فلدمان ، وهرزل كانتر على سبيل المثال مدخلا يعالج القيود التى تؤثر على عمليات صنع القرار التنظيمى ، ونتائجها . أنظر :

Julian Feldman & Herschel E. Kanter , " Organizational Decision Making " , in : James G . March (ed.) , Handbook of Organizations , (Chicago : Rand Mcnally & Company 1965) , PP. 614 -165 .

العمل وفقا لمهمة خاصة ، نجد تخصص رأسى يقوم بتقسيم العمل فيه على القوة وليس على العمل ، وتعتبر الوظائف أعمالا لصنع القرار ، وأشار سيمون أيضا أنه كلما ارتفعت مكانة الفرد أو مرتبته داخل التنظيم كلما زادت وظائفه المتعلقة بصنع القرار وقل أدائه الفعلى للأعمال التنظيمية ، وفى المصنع التقليدى نجد أن وظيفة العامل تعتبر فى مجموعها " أداء للعمل " أما وظيفة المشرف فتشتمل على بعض الأداء وبعض واجبات صنع القرار (١) .

ويتم تقسيم صنع القرار فى حد ذاته بطريقة تجعل الموظفين الذين يشغلون مرتبة عليا يشرعون فى وضع خطوط السياسة العامة ، بينما يعمل الموظفون فى المراتب الدنيا على تحويل هذه السياسة الى قرارات تفصيلية ، ويمكن النظر بهذه الطريقة الي التنظيم ككل بوصفه أداة فعالة مع وجود سياسة عامة فى القمة وسياسة متخصصة تقوم بتنفيذها الدرجات والمراتب الوسطى ، ثم أداء العمل الفعلى الذى يقوم بتنفيذه الموظفون فى المراتب الدنيا . ويعتبر سيمون H . Simon هذا التقسيم في صنع السياسة والأداء ، نمطا عاما للتوزيع الفعال فى صنع القرار والعمل .

ويرى سيمون أن أول قرار يمكن أن يتخذه أى عضو فى التنظيم ، هو ما يتعلق بمشاركته أو عدم مشاركته فى هذا التنظيم ، ويتوقف هذا القرار على مدى الاشباع الذى يحققه العامل من مجموعة الحوافز التى يحصل عليها من التنظيم . وقد أسهم سيمون وبرنارد بنظرية فى التوازن التنظيمي Organizational equilibrium وهى نظرية فى الدافعية تصف الظروف التى يمكن للتنظيم فى ظلها ، أن يحفز أعضائه ويدفعهم الى الاستمرار فى المشاركة وبالتالى يضمن بقائه (٢) .

---

(1) A . Etzioni , Modern organizations , Op . Cit . , PP . 29 - 31 .

(2) James G .March & Harbert A . Simon , Organizations , (New York : Wiley , 1958) PP .84 - 104 .

فالمشاركون يتلقون أجورا وحوافزا من التنظيم ، مقابل القيام بالأعمال والمهام التى توكل اليهم . ويستمر العضو فى المشاركة طالما أن الحوافز التى يحصل عليها أكبر من حجم الاسهامات التى يقدمها للتنظيم . ويرى سيمون أن الاسهامات التى تقدمها الجماعات المختلفة من المشتركين ، هى المصدر الذى يستخدمه التنظيم فى خلق وإيجاد الحوافز التى تقدم اليهم . وهكذا يمكن للتنظيم البقاء والاستمرار طالما كانت اسهامات المشتركين كافية لتقديم الأجور والحوافز اللازمة لتقديم الاسهامات ، وهكذا ..

والحقيقة أن مفهوم التوازن بين الحوافز والاسهامات يحمل معه افتراضا ضمنيا عن دوام المكانة والمحافظة على الوضع القائم . ولذلك نجد تأكيدا على العوامل التى تخدم فى المحافظة على التنظيم فى حالة ثابتة ومستقرة . فربما يشعر المشتركون بأن التنظيم ثابت ومستقر وليس بحاجة الى احداث تغييرات من أى نوع ، وربما يشعر القادة التنظيميون أن كل قطاع فى التنظيم يرتبط بالقطاعات الأخرى بشكل متجانس ، ويمكن التنبؤ بمشاركة العضو فى التنظيم ، اذ أن كل شخص يؤدى مهامه المكلف بها وكل قسم يقوم بوظائفه المحددة وتسير الأمور بشكل عادى ، وهذا ما يتمناه أصحاب المشروعات الانتاجية فى المجتمع الرأسمالى .

كما يمثل مفهوم التوازن عند سيمون ، تبريرا ايديولوجيا ، حيث زعم أن تحقيق هذا التوازن بين اسهامات الفرد وحوافزه ، يتم من خلال " توحد " الفرد بالتنظيم ، ويعترف أنه على الرغم من أن هذا التوحد يكون محدد بالخبرة الماضية للفرد وبالمؤثرات الخارجية ، الا أنه قد يزداد مع ذلك ويكبر بواسطة تشجيع الأفراد على اظهار ولائهم للتنظيم ، وتتمثل وظيفة التوحد فى خلق ظروف ومواقف خاصة تحفز كل أعضاء التنظيم على توحيد مصالحهم الخاصة والشخصية

مع مصالح التنظيم ، وبالتالى يتم اتخاذ القرارات التى يحتاجها التنظيم بيسر وسهولة .

وقد اهتم سيمون بالمبادئ التنظيمية ، والمناهج الرياضية فى صنع القرار ، وأنكر فى نفس الوقت امكانية الترشيد الكامل والشامل للقرارات كما يعتقد أصحاب نظرية الاختيار فى الاقتصاد ونظرية المهاراة ونظرية القرارات الإحصائية. حيث يرى أن نقطة الضعف التى تعانى منها كل هذه النظريات تتمثل فى الفروض الآتية والتى تتسم بعدم واقعيتها :

١- أن صانع القرار يعلم بكل البدائل الممكنة ونتائجها المستقبلية .
٢- قدرته الحسابية والتقديرية غير المحدودة .
٣-أن صانع القرار يحمل فى ذهنه تنظيماً تفصيليامتسقاً لكل النتائج المحتملة .

ويرفض سيمون مثل هذه الافتراضات.، ويرى أن على نظرية التنظيم الانتقال من مفهوم الترشيد الكامل والكلى الى مفهوم الترشيد المقيد bounded rationa lity. اذ يستطيع الأفراد من خلال وجود عدد كبير من البدائل المحتملة ، أن يتنبأ بنتائج قليلة فقط كما أنهم يرتكبون أخطاءا فى قيامهم بذلك . ويشير سيمون الى أن مستوى الطموح بهذه الصورة ليس ثابتا ويتسم بعدم المرونة ، فعندما يجد الفرد سهولة فى اكتشافه لبدائل مرضية ، يرتفع مستوى طموحه ، وعندما يجد من الصعب اكتشافها فان مستوى طموحه يهبط وينهار .

وتقيد القرارات التنظيمية بواسطة الخصائص الفيزيقية والفكرية للخبرة السابقة لأعضاء التنظيم،وبواسطة البيئه الاقتصادية والسياسية والإجتماعية للتنظيم ولأعضائه على السواء.كذلك يتم تقييد القرارات بواسطة اجراءات التنظيم ذاته والتى تتمثل فى تقسيم العمل والسلطة ونظام الاتصال والتدريب،فهذه العوامل

الأربعة تمثل مكونات ميكانيزم التأثير التى تؤثر على عمليات صنع القرار داخل التنظيم .

ويعرف سيمون السلطة بأنها القوة التى تتخذ القرارات والتى توجه تصرفات وسلوك غيرها ، ويعترض على النظر الى السلطة كظاهرة قانونية تقوم على الجزاءات الرسمية ، مؤكدا أن الانسان فى التنظيم يقبل الأوامر ليس نتيجة للخوف من العقاب ولكن رغبة فى ضمان تحقيق أهداف التنظيم والاستعداد النفسى لاتباع الآخرين . وهكذا يتصور سيمون وجهة نظر مثالية لقيام التنظيم بوظائفه ، حيث يكون نشاط كل أعضاء التنظيم مدفوعا بالرغبة فى المساهمة فى فعالية التنظيم نتيجة لتوحد أهدافه الشخصية بأهداف التنظيم العامة ، ولذلك تقل الحاجة الى الاعتماد على السلطة وحدها فى القيام بعمليات التكيف والتوافق بين الفرد والتنظيم .

ويعرف الإتصال Communication التنظيمى ، بأنه أي عملية يتم بواسطتها انتقال المعلومات والقرارات من شخص لآخر داخل التنظيم . ولم يهتم سيمون كثيرا بالشبكة الرسمية لقنوات الاتصال كما فعل برنارد Barnard وأشار بدلا من ذلك الى أهمية القنوات غير الرسمية فى نقل المعلومات . وقام بتحليل الصعوبات والعقبات المختلفة التى تظهر فى عملية الاتصال تحليلا مفصلا . ويرى سيمون للتغلب على هذه العقبات ولتأمين الاتصال التنظيمي ، ضرورة ايجاد خدمات الاتصال الخاصة ، وهى الخدمات التى تتضافر وتتشابك فى عملية تجميع ونقل المعلومات الداخلية والخارجية واختزانها فيما يسميه " بذاكرة التنظيم " التى تتمثل فى أقسام الأرشيف والمكتبات الحاسبات الآلية حديثا . وبالاضافة الى خدمات الاتصال الخاصة ، يتم نقل المعلومات بواسطة قنوات هرمية ودوائر عامة واجتماعات ولقاءات واجراءات ومؤتمرات وغيرها . ويعلق سيمون أهمية خاصة على اللقاءات والمؤتمرات ، التى تجعل الاتصال ممكنا عن طريق خلق لغة

تنظيمية عامة ، واطارات مرجعية مشتركة تزيل الحواجز وتحقق اتصالا فعالا .

ويدعو سيمون الي الاستفادة من الحاسابات الآلية " لميكنة " عملية صنع القرار الى أقصى درجة لأنها تقلل عدد الموظفين الاداريين الوسطاء وتزيد من مركزية صنع اقرار . ويزعم سيمون أن أفضل دراسة لعمليات التفكير هو اصطناعها بمساعدة برامج الحسابات الالية . وقد اهتم فى دراساته الأخيرة بتنظيم الحاسبات الالية لعمليات صنع القرار بما فيها تنسيق برامج الحاسبات الآليــة أجل الوصول الى حل لهذه المشكلات .

ويركز سيمون على أهمية مركزية صنع القرار كوسيلة تحقق التنسيق والفعالية والمسئولية ، ويشير فى نفس الوقت الى أوجه قصور تلك المركزية والتى تتضح فى تأخير صنع القرار وتعويق قنوات الاتصال وتحويل اهتمام الادارة العليا من المسائل الهامة الى المسائل الفرعية .

رابعا – الارتباط الأيديولوجى للاتجاهات السلوكية :

استندت الاتجاهات السلوكية فى تحليلها للتنظيمات ، الى مفاهيم علم النفس بصفة خاصة ، وساهمت فى التحليل التنظيمي على مستوى الفرد ومستوى التنظيم أيضا .

ولكن نقاط الاتفاق هذه لاتنفى وجود نقاط اختلاف جوهرية بين هذه الاتجاهات .وكما أشرنا فى مقدمة هذا الفصل، نجد أصحاب اتجاه العلاقات الانسانية يركزون اهتماماتهم على الجوانب غير الرسمية فى التنظيمات وعلى العلاقات الاجتماعية والنفسية بين الأفراد وبين الجماعات الاجتماعية . واهتم أنصار اتجاه السلوك التنظيمي بالدافعية وحاجات الشخصية . أما أصحاب اتجاه

صنع القرار ، فيهتمون بعملية صنع القرار وأثر ذلك على العمليات التنظيمية الأخرى .

ويجدر بنا الان ، أن نناقش مدى ارتباط هذه الاتجاهات السلوكية بالأيديولوجيا الرسمالية في المجتمعات الغربية .

(١) الأيديولوجيا والعلاقات الانسانية :

قبل أن نتناول الارتباط الأيديولوجي لاتجاه العلاقات الانسانية ، نحاول التعرف على أهم الانتقادات النظرية والميثودولوجية التى وجهت لهذا الاتجاه .لقد اهتم الباحثون فى العلاقات الانسانية بالوصف أكثر من التحليل ، ويميلون فى تقاريرهم ونتائج دراساتهم الى وصف الكيفية التى ينبغى أن تعمل بها التنظيمات وليس وصف الكيفية التى تؤدى التنظيمات بها وظيفتها بالفعل .

ولم يقدم مدخل العلاقات الانسانية وجهة نظر كاملة عن التنظيم ، وركز اهتمامه علي الادارة وتجاهل العمال ، ولقد أشرنا الى هذه النقطة سلفا . وقدم أنصاره ملاحظة بسيطة مؤداها أن العمال ليسوا آلات ولا يستجيبون بشكل آلى. كما كانت لهم اسهاماتهم الهامة فى مجال الطاقة الانتاجية الاقتصادية والرفاهية الاجتماعية . ومن غير المفيد أن نجادل فى الفكرة القائلة بأن العمال كائنات بشرية ، حيث أصبحت بعض المفاهيم والتعبيرات المتطرفة أقل أهمية وشرعية ، مثال ذلك أن العمال أقل رشدا من المديرين ، وأن العمال يستجيبون وجدانيا وبالتالى يتجاهلون مصالحهم واهتماماتهم الحقيقية .

وتعالج مدرسة العلاقات الانسانية عددا صغيرا نسبيا من المتغيرات . فقد أكدت على أن القادة والمشرفين يكسبون ضبطا ونفوذا اضافيا مع خلال التعامل مع مجموعات المرؤسين والتعرف على معاييرهم الاجتماعية الخاصة ، كما أنهم

يقللون التنقلات بتشجيع تكوين الجماعات غير الرسمية والسماح لهم بالتعبير عن أنفسهم بواسطة تطوير مهاراتهم والاستفادة من المستشارين فى هذا المجال .

وقد استفاد أنصار العلاقات الانسانية فى أبحاثهم ودراساتهم من النماذج الساذجة المستمدة من علم النفس التجريبى فى ذلك الوقت . وقد ثبت أن هذه النماذج غير ملائمة لفهم التنظيمات الاجتماعية المعقدة ، بما فيها من متغيرات مثل دور الفرد التجريبى والظروف الاقتصادية والبناء الاجتماعى المعقد ، اذ أن كل هذه المتغيرات تتفاعل مع بعضها البعض . كذلك استفادوا فى بعض دراساتهم الأخرى ، من المناهج والطرق الأنثروبولوجية وقد نتج عن استخدام هذه الأساليب غير الملائمة ، نتائج غير مضبوطة فقد ركز البعض منهم على النزعة التجريبية من خلال مقاييس التفاعل التى يمكن تسجيلها ، وفى نفس الوقت ركز دارسون آخرون على دراسات الحالة التى تجمع بين الملاحظة والمقابلة (١) .

وعلى الرغم من كل هذه الانتقادات التى وجهت الى ميثودولوجية العلاقات الانسانية ، قدمت مدرسة العلاقات الانسانية عددا من التجديدات الميثودولوجية، كالمقابلة غير الموجهة وتحليل المضمون والتصميم التجريبى واجراء الملاحظة فى المصنع بالتعاون مع كل من الادارة والعمال . كما أن ما توصل اليه مايو وزملائه من نتائج ، أخلى الأذهان تماما من الأفكار الشائعة عن كيفية استجابة العمال للسلطة ، وكيفية رفع الانتاجية . بالأضافة الى تقديم نموذج اجتماعى للعامل بدلا من ذلك النموذج الكلاسيكى الذى تحدد فى ضوء مفاهيم آلية واقتصادية . وترتب على هذا النموذج أن وقف منطق العاطفة الانسانية جنبا الى جنب مع منطق التكلفة والكفاءة (٢) .

(1) L. R., Human Relations, Op. Cit., P. 245.

(2) Odile Benotit - Guilbst " Sociology of work ", in : International Encyclopedia of the Social Sciences, (New York : Free Press, 1972), Vol. 7, P. 23[illegible].

ونصل الى الانتقالات الأيديولوجية التى وجهت الى اتجاه العلاقات الانسانية التى من أهمها، أن أنصار هذا الاتجاه دافعوا فى دراساتهم وأبحاثهم عن الأيديولوجيا الرأسمالية المحافظة التى تسعى الى حماية الوضع القائم Status quo وتدعيم مصالح أصحاب رؤس الأموال والمشروعات التنظيمية الانتاجية . ولذلك تجاهلوا فى داساتهم قضيتى الصراع والاغتراب ، وأثنوا على المجتمع الرأسمالى الاستاتيكى المغلق ، وثبات الأوضاع والمكانات الطبقية ، والضوابط التى تعمل على تدعيم المصالح الطبقية .

وقد نظر أغلب أنصار اتجاه العلاقات الانسانية الى الصراع الصناعى باعتباره شيئا غير مرغوب فيه ، وحاولوا تنشيط وتدعيم الانسجام الصناعى . ويشير العلماء البنائيون الى الوظائف الاجتماعية العديدة والهامة للصراع ، ومنها ما قد يقدمه من اسهامات ايجابية فى النسق التنظيمي نفسه ، ويعارضون أى تغطيه مصطنعة للصراع . ويسمح الصراع بظهور الاختلافات الجوهرية فى المصالح والمعتقدات ، والتى تؤدى مواجهتها الى اختبار قوة وتكيف النسق التنظيمى مع الوضع الحقيقى والسلام التنظيمي . ويمكن أن تؤدى معالجة الصراع والجانب الاغترابى الملازم له ، الى التوصل الى عدد من الحلول لمشكلات تنظيمية كالانسحاب من العمل أو كثرة الحوادث ، والتى تسبب فى النهاية مشكلة بالنسبة للعامل والتنظيم على السواء (١) .

كما أن الروح الانسانية الاجتماعية التى توجد ضمنا فى وجهة نظر العلاقات الانسانية ، تعتبر الصراع نوعا من الشرور الانسانى ، مع أنه يمكن أن يكون للصراع - وخاصة تمايزات المكانة والمنافسة - جانبا وظيفيا أحيانا ، ومع ذلك يقدم منظور العلاقات الانسانية متغيرات تمنعنا من رؤية هذا الجانب ، ومن خلال

(1) A . Etzioni , Modern Organizations, Op . Cit . , P . 44 .

التركيد الشديد على " دفء " العلاقات الشخصية يحاول هذا المنظور اثبات أنه بالامكان اقناع الأفراد الذين يعترضون على سياسات شركة ما ، بضرورة هذه السياسات من خلال الاجتماعات واللقاءات العامة ، ونحن لاننكر قوة ضغط الجماعة ولكن أليس من الممكن أن تكون بعض هذه السياسات خاطئة من وجهة النظر التقييمية لبعض الأشخاص ؟ ومن المفترض وجود شرعية للسياسات والأبنية التنظيمية ، اذ كان من الضروري مساعدة الأفراد على فهم هذه السياسات . وهكذا يتجاهل منظور العلاقات الانسانية الاختلافات الكبيرة فى نمط الحياة والمكانة ، كما أنه لا يعترف بعدم امكانية " الاجماع " على العديد من المسائل التنظيمية [١] .

وهكذا تتناول العلاقات الانسانية أوضاع العمل فى ضوء محاولتها تقديم سيادة وهمية والنظر الى المصنع كعائلة وليس كقوة صراع بين الجماعات ، اذ يوجد داخل التنظيم أو المصنع بعض القيم والمصالح المتصارعة وبعض القيم والمصالح المشتركة ، فقد تشترك هذه الجماعات فى بعض القيم وخاصة القيم القومية الى يتضح تأثيرها فى فترات الأزمات الدولية ، ولكنها تختلف على العديد من القيم الأخرى مثل تقييماتها لمكانة العمل فى المجتمع . وهكذا تتعارض الجماعات المختلفة فى بعض المجالات وتتنافس فى مجالات أخرى ، ولكن لا يستطيع أفرادها أن يكونوا سعداء كعائلة واحدة كبيرة مثلما يشير أنصار العلاقات الانسانية ، وعلى أية حال ، هناك العديد من الطرق لجعل العمل أكثر سعادة ولكن لا يوجد شئ يجعله مرضيا بدرجة مطلقة [٢] .

---

(1) J . Haas and T.Drabek , Complex Organizations , Op . Cit . , P . 48 .

(2) A . Etzioni , Op . Cit . , PP . 41 - 42 .

ويرى اتريونى Etzioni أنه وفقا لماركس K.Marx يؤدى المصنع الحديث الى اغتراب العامل عن عمله لأنه لايملك وسائل الانتاج أو نتاج عمله . كما أدى التخصص الشديد وتقسيم العمل الى تجزئة الانتاج مما جعل عمل كل عامل متكرر وروتينى ويفتقر الى الابداع والابتكار ، مما يؤدى فى النهاية أن يصبح هذا العمل بدون معنى . وأضاف ماكس M.Weber لهذا التحليل الماركسى أن هذا الاغتراب كما يوجد بين العامل ووسائل الانتاج ، يوجد أيضا بين الجندى ووسائل القتال ، وبين العالم ووسائل البحث العلمى ، وهكذا فان العامل والجندى والعالم يشعرون بالاحباط والحزن لانهم لايستطيعون تحديد فائدة جهودهم وذلك لأنهم لايملكون الوسيلة الضرورية لتنفيذ العمل المطلوب . وقد أشار مدخل العلاقات الانسانية الى بعض الطرق التى يمكن من خلالها تقليل الاحباط ، ولكن هذه الطرق ليست كافية ولاتؤدى الى حل ما قامت من أجل حله .

وأكد جفيشيانى Gvishiani أن اتجاه العلاقات الانسانية يعتبر الرأسمالية شكلا حتميا ومطلقا للانتاج الاجتماعى ، ويعتبر هذا التفسير تبريرى وديماجوجى. وعلى الرغم من أن أنصار العلاقات الانسانية يضعون اتجاههم كاتجاه معارض للنسق التايلورى ، الا أن مفاهيمهم فى العديد من جوانبها وخاصة المفاهيم السوسيو - سياسية والأيديولوجية ، تعتبر إمتداداً لهذا النسق . وعلى حد تعبير لينين Lenin ، يشكل الاتجاهان نسقا مرهقا واستغلاليا للعمال . ولم يفعل اتجاه العلاقات الانسانية أكثر من اقتراح وسائل متطورة لتحقيق هذا الهدف .

والفكرة الأساسية لاتجاه العلاقات الانسانية تتناول العلاقات بين الأفراد وبين الجماعات ، ولكنها لاتتناول العلاقات السوسيو- اقتصادية . وهكذا يفسر وضع العامل أو موقفه فى المشروع الانتاجى على أنه موقفا سيكولوجيا ، وأن الطريقة الجذرية المقترحة لتحسين موقفه هى خلق مناخ انسانى فى الانتاج والايحاء للعمال بأنهم يشاركون بنشاط فى تحقيق الأهداف العامة للشركة أو التنظيم .

كما يتجاهل انصار هذا الاتجاه البناء الطبقى العدائى للمجتمع الرأسمالى أو على الأقل يشوهون حقيقته ويزيفون واقعة . وبالتالى يرون أنه من الممكن حسم المشكلات الاجتماعية داخل اطار كل مشروع فردى على حده ، بصرف النظر عن النسق أو النظام الاجتماعى الذى يعمل المشروع فى ظله . ويحاول هذا الاتجاه ان يقدم أساسا نظريا وأيديولوجيا لجهود الرأسماليين الرامية الى خلق مناخ اجتماعى مرض ومواتى فى مشروعاتهم ، ومواجهة نمو وعى الطبقة العاملة .

وقد اتهم علماء الاجتماع مثل بلومر Blumer اتجاه العلاقات الانسانية بتجاهل القوى النظامية institutional forces والفشل فى التغلب على التفاوت فى القوة . كذلك انتقد رجال الاقتصاد هذا الاتجاه لتركيزه الشديد على العلاقات الشخصية ، وأوضحوا أن لقوى السوق ودورة الأعمال والربح ، تأثيرا كبيرا على العلاقات الانسانية . فقد بين دنلوب Dunlop وهوايت whyte قيمة هذه العناصر من خلال عرض تأثير القوى الاقتصادية على مواقف وسلوك المشتركين فى العملية الاقتصادية . كما أوضحوا أنه لايوجد دليل على امكانية خداع العمال أو اقناعهم بأنهم يشاركون فى قرارات هامة وذلك عندما يقبلون الاشباعات السيكولوجية فى مقابل تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية أو بدلا منها . فاشباع المكانة أو الوظيفة لا يتحقق بالكلمات ، وكلاهما يعتمد على النمط الفعلى للعلاقات وعلى الأخذ والعطاء داخل التنظيم . كما يرتبط اشباع المكانة والوظيفة بالقدرة على التحكم فى البيئة ، وتحقيق الاستقلال والتحرر من الضغوط والضوابط المتزايدة (١) .

وأكد مفهوم العلاقات الانسانية على المتغيرات التنظيمية الداخلية ، وتجاهل البيئة والسياق المجتمعى للتنظيمات ، ونظر الى العمل باعتباره عملية استاتيكية

---

(1) L. Sayles , Op . Cit . , P . 244 .

لاتتغير مع الزمن . وقد أكد مارتن أليروMartin Albrow في مقالة هامة له ، أنه لا يوجد علم للادارة يفترض أن الانتاج أو أى هدف ادارى آخر يوجد في فراغ . ومن خصائص العمل الاجتماعى أنه لايوجد هدف بمعزل عن الأهداف الأخرى،ومن شروط تحقيق أحد الأهداف ، توافر الوسائل والمعايير التى تحدد الوسائل المقبولة وهكذا ربما يكون للمديرين أهداف أخرى غير زيادة الانتاج كالربح والأمن الصناعى والمحافظة على القوة والامتيازات الشخصية (١) .

وكانت الادعاءات والمزاعم الأيديولوجية لاتجاه العلاقات الانسانية ، موضعا للنقد والشكوك . حيث يبدأ أنصاره بقولهم أن الانسان ينفر من العزلة ويختتمون حديثهم بالقول أن جماعة الصفوة الادارية تنقذه وترعاه . كما يدعون أنه بالامكان تحقيق التوافق والانسجام بين مصالح المديرين ومصالح العمال ، وبالتالى يزداد الانتاج . والحقيقة أن مثل هذا التوافق والانسجام نادرا ما يحدث ، حيث تختلف مصالح العمال عن مصالح المديرين مما يعوق الاتصال بينهم ووضع خطط للمشاركة، وبالتالى لايحدث الانسجام بينهم (٢) .

ويعترف بيتردروكرPeter F . Drucker بأن مفهوم العلاقات الانسانية يعتبر ديماجوجية اجتماعية ، حيث يهبط كل ما جاء به الى مستوى الشعارات البراقة التى يرفعها اصحابها للدفاع عن المصالح الرأسمالية ، ومن ثم تصبح مجرد ادعاءات كاذبة تتعلق بعدم وجود سياسة للتنظيم . والحقيقة أن نقد دروكر لديماجوجية العلاقات الانسانية يقترن بالاعتراف بهذا الوضع وضرورته . ولذلك يحـــــاول التخفيف من شدة نتائجه ويقـــول : هذا لا يعنى أن نتجاهل العلاقات

---

(1) Martin . Albraw , " The study of Organizations - Objectivity or Bias ? . in : G.Salaman and K. Thompson , (ed.) , People and Organizations , (London : Longman , 1975) . P . 398 .

(2) Ibid . , P 398

الانسانية أو نرفضها ، بل على العكس من ذلك تعتبر وجهات نظرها أساسيـة وهامة فى ادارة التنظيم الانسانى ، ولكنها ليست بناءا متكاملا وانما تعتبر أحد الأسس فقط ، وبقية الصرح ما زال فى حاجة الى بناء .

وهكذا يرى دروكر أنه من الخطأ رفض مفاهيم العلاقات الانسانية تماما . فهو يرى أن شعاراتها تتضمن العديد من الوعود التى تجتذب العمال وتلهيهم عن الصراع الطبقى ، ولكنه كممثل للأعمال الرأسمالية يعتبرها غير مناسبة من الناحية الاقتصادية ، ومن ثم يدعو الى ألا نعلق عليها الآمال وحدها فمن الضرورى ايجاد وسائل أكثر فعالية ، وسياسة حيوية وقوية للتغلب على المشكلات التنظيمية التى تتفاقم في ظل الرأسمالية الحديثة .

وهكذا يفترض اتجاه العلاقات الانسانية أنه من الممكن أن نجد حالا يرضى كل الأطراف داخل التنظيم . ولم يتنبه الى الصراعات والتناقضات الشديدة بين مصالح العمال والادارة ، وأن لهذه التناقضات طابعا بنائيا وأنها ليست مجرد تناقضات وصراعات سيكولوجية . كما يبالغ أنصار هذا الاتجاه فى التركيز على أهمية العلاقات الاجتماعية والحاجة الى المعرفة ويقللون من أهمية الحاجة الى الأمن وتحقيق الذات .

(٢) الأيديولوجيا والسلوك التنظيمي :

جاء اتجاه السلوك التنظيمي محاولا اضفاء الطابع الانسانى على العمل ، والواقع أن لهذه الحركة الانسانية الجديدة ، جذور مباشرة فى تجارب هاوثورن ، ولكن يمكن النظر اليها باعتبارها محاولة لتكييف مذهب تايلور مع ظروف الصراع الجديدة فى مجال الانتاج بهدف المحافظة على ربح الرأسماليين وأصحاب المشروعات الانتاجية بدلا من القيام بثورة راديكالية أو تغيير جذرى لعملية العمل .

ويشترك اتجاه السلوك التنظيمي فى بعض الأخطاء الخاصة باتجاه العلاقات الانسانية ومنها المبالغة فى التركيز على الخصائص الدافعية للأفراد والتقليل من التأكيد على الخصائص المعرفية ، ويميل انصار هذا الاتجاه الى افتراض علاج واحد لكل المشكلات التنظيمية بغض النظر عن اختلاف الظروف الاقتصادية أو الثقافية أو التكنولوجية ، ووراء هذا الافتراض فكرة ساذجة مؤداها أن النوايا الطيبة يمكن أن تتغلب على الصراعات البنائية وعدم الرغبة فى التعرف على بعض الجوانب المفيدة فى الصراع .

ومن الملاحظ أن وجهة نظرهم التى مؤداها أن الحوافز المادية غير كافية وحدها للحفز على بذل الطاقة والجهد فى العمل ، صحيحة ، ومضبوطة . كما أن التأكيد على التحليل المتعمق لحاجات الانسان له ما يبرره . ولكن النظر الى الرأسمالية باعتبارها شكلا ثابتا وأساسيا للانتاج الاجتماعى ، يعتبر وجهة نظر أيديولوجية تبريرية فى المحل الأول ، تؤدى الى ارتفاع معدل استغلال أصحاب المشروعات الانتاجية أو من ينوب عنهم للعمال .

وقد أشار هوفستيد G . Hofstede الى محاولة اضفاء الطابع الانسانى على العمل فى المجتمع الرأسمالى ، باعتبارها جزءا من الثورة الصناعية الثالثة ، (حيث اهتمت الثورتان الأولى والثانية بالميكنة واضفاء الطابع السيبرنطيقى على العمل) ، اذ حدثت تغيرات بنائية فى تنظيم العمل ، قدمت فرصا أكبر للاستقلال الذاتى والتحدى والاشباع الذاتى ، وقد أكدت كتابات علماء النفس أمثال هيرزبرج وماجريجور وآرجريس هذه التغيرات . وقد جمع مكتب العمل الدولى قائمة بالمراجع والدراسات التى حاول أصحابها اضفاء الطابع الانسانى على العمل ، وتضمنت هذه القائمة أكثر من ألفى مرجع . وأوضح تايلور J.C.Taylor أن عدد المراجع التى تتعلق باضفاء الطابع الانسانى على العمل ، قد تضاعف كل خمس سنوات فى الفترة ما بين ٥٧-١٩٧٢ ، كما كانت

الأشكال الخاصة باضفاء الطابع الانسانى على العمل ، موضوعا للتجارب والدراسة فى كل من الولايات المتحدة وأوروبا [١] .

يتضح اذن أن مستوى هذه الظاهرة كان كبيرا ، ولكن الى أي درجة كانت تمثل هذه التجارب والابتكارات الانسانية تحديا للوضع الصناعى القائم فى المجتمع الرأسمالى ؟ وهل تعتبر هذه التجارب والابتكارات دليلا على فشل الادارة العلمية ؟ وكما يقول براند جارد A.Braendgard : " ما هو الدليل القوى على عدم صحة الأفكار الماركسية عن حتمية اغتراب العامل ، واستمرار ذلك الاغتراب فى المجتمع الرأسمالى ؟ ويؤكدون أن هذه الموجه من الاصلاحات التى كانت ناجحة على ما يبدو فى ضؤ المقاييس والمعايير الانسانية والاقتصادية ، تضع نهاية لتبعيات الرأسمالية وتثبت أن المنافسة فى السوق الرأسمالي ليست معوقا لتحقيق القيم الانسانية فى العمل ، ولكن هل يعتبر هذا تقييما مناسبا لما تم انجازه " [٢] .

وقد أشار فيلمار F.Vilmar الى أساليب اتجاه السلوك التنظيمى أو أساليب العلاقات الانسانية الجديدة على انها استراتيجيات زائفة زعمت وتظاهرت بالتغلب على المشكلات داخل التنظيمات ، فهذه المشكلات التى لها آثارها الضارة على النواحى الانسانية فى العمل ، هى ظواهر للاستغلال والمعاناة السيكو- فيزيقية Psycho - Physical فى العمل والضبط والتحكم الخارجى . ولم يحاول اتجاه السلوك التنظيمي فى سعيه لاضفاء الطابع الانسانى على العمل، التغلب على مسألة الاعتماد والاستغلال أو مشكلة المعاناه السيكو - فيزيقية . فقد كان الاهتمام موجها أساسا الى مسألة الضبط الخارجي ومـــع ذلك

---

(1) S.Clegg & D. Dunkerley , Op . Cit .

(2) Ibid . , F . 513 .

ففى الحالات الامبيريقية التى حاولت توضيح ضبط العامل وتحكمه فى بيئة عمله، نجد أن أهداف العمل ومعاييره لاتوضع فى متناول يد العامل .

وعلى مستوى نقدى اخر ، يمكن توجيه نوعا آخر من النقد الأيديولوجى لحركة اضفاء الطابع الانسانى كما جاءت فى اتجاه السلوك التنظيمي ، وهو المناخ الاقتصادى الذى ظهرت من خلاله . فعندما ازدادت حدة التدهور الاقتصادى وتعمق آثارها فى النصف الأول من سبعينات هذا القرن ، ضعف التحمس لاضفاء الطابع الانسانى على العمل . ويعلق براندجارد على ذلك قائلا : " ان التطلع الى التغيرات الانسانية ونحن نواجه أزمة اقتصادية وبطالة ، يكون عديم الفائدة ". ويمكن أن نرى انعكاسا للاتجاهات المسيطرة السابقة على الطاقة الانتاجية والمنافسة . ولم تؤد الإبتكارات الانسانية فى الستينات الى رفض التقسيم التايلورى للعمل أو الفصل بين المهارات اليدوية والذهنية ، وانما كانت هذه الإبتكارات اتجاها تايلوريا جديدا ، تماثل ميل مايو Mayo الى عدم رفض التقسيم التايلورى للعمل بل محاولة المحافظة عليه من خلال الأشكال الجديدة للاقناع والاغراء فى ظل الظروف المتغيرة لضبط العمل فى المجتمع الرأسمالى .

وقد انتقد رامساى H.Ramsay المحاولة التى قام بها انصار هذا الاتجاه للعمل على مشاركة العمال فى الادارة وأكـد أن مشاركة العامل لم تتطور عن اضفاء الطابع الانسانى على علاقات العمل الرأسمالية ،ولكنها ظهرت بشكل دائرى غير مباشر . اذ ارتبط اهتمام الادارة بالمشاركة العمالية ، بالفترات التى واجهت فيها السلطة الادارية تحديا من العاملين أو معارضة نقابات العمال (١) . وتبرز التطورات الرئيسية التى يميز بينها رامساى مع خطـــــط المشاركة فى الربح فى

---

(1) Ibid . , P . 514 .

الستينات من القرن التاسع عشر وتمر بفترة ادخال مجالس أو لجان هوايتلى Whitley Councils بعد الحرب العالمية الأولى ، وفترة الاستشارة المشتركة والمتبادلة أثناء وبعد الحرب العالمية الثانية ، وأخيراً الدورات المعاصرة للطاقة الانتاجية والمساومة واضفاء الطابع الانسانى على العمل ومناقشة الديمقراطية الصناعية فى ستينات وسبعينات هذا القرن .

ويستنتج رامساى عدداً من الاتجاهات من خلال هذا التحليل التاريخى لخطط المشاركة . فيرى أن :

١- هذه الاتجاهات قد إنبثقت من الاستجابة الادارية للتهديدات الموجهة لسلطة الادارة . وكانت النتيجة احباط الضغوط العمالية لتغيير المكانة .

٢- فى كل مرة ، تؤكد خطط المشاركة دون استثناء على فلسفة واحدة متفق عليها وتحمل سمات مميزة لأيديولوجية الادارة .

(٣) الأيديولوجيا ونظرية صنع القرار :

أكد هربرت سيمون H.Simon فى نظريته على نقطتين هامتين : فقد اشار أولا أنه من المستحيل القيام بتقييم المشكلات التنظيمية تقييما ملائما فى اطار نمط واحد للتنظيم ، ويجب تفسير نتائج البحث التنظيمي فى أوسع اطار مرجعى ممكن . وشن ثانيا هجوما شديدا على الأساليب التقليدية للسلوك الادارى ومبادئ التخصص ووحدة القيادة ودائرة الضبط . ويرى أن الشروط اللازمة لتطبيق هذه المبادئ والأساليب ليست محددة بشكل مناسب [1] .

ويرى ان المبادئ العامة للعمل قد تم بلورتها من تجربة عدد محـــــــدود من

---

(1) M.Albrow , " The study of Organizations- Objectivity or Bias ? , Op . Cit .

التنظيمات ونوع محدد منها . واقترح تغيير هذا الوضع الى عكسه ، عن طريق تطوير علم خاص للتنظيمات بصفة عامة ، وتقديم النصيحة العلمية التى تتناسب مع موقف تنظيمي بذاته .

ومع ذلك فقد جاءت نظريته ، نظرية وصفية أشار فيها- استنادا الى التحليل الرياضى والمناقشة المنطقية أحيانا ، والى البديهيات والمسلمات أحيانا أخرى - الى الخطوات التى يجب أن يتبعها صانع القرار اذا أراد اتخاذ قرارا حكيما . وعلى أى حال ظهر اهتمام متزايد فى السنوات القليلة الماضية بالنظرية الوصفية لصنع القرار ، والتى تحلل كيفية قيام الأفراد بصنع القرار أو ما الذى يعوقهم عن صنع قرارات حكيمة ، أو الظروف التى فى ظلها يمكن أو لا يمكن اتخاذ قرارات حكيمة . ومع ذلك لا زال المدخل الوصفى بحاجة الى تطوير وتعديل كبيرين من المستوى الفردى الى المستوى التنظيمي .

ولما كان سيمون مبهورا بالحجة والمعرفة والمنطق ، كانت دراسته محدودة وتركز على الجوانب العقلانية والمعرفية والمنطقية . ونتج عن ذلك انطباعا بأن نموذج صنع القرار يرتبط بمجال محدود من الظواهر التنظيمية الادارية ، وقد أكد سيمون على التنظيم الرسمى والسلوك الرشيد ، وبحث عن الأدارة التنظيمية المناسبة لخدمة عدد معين من الأهداف ، وليس عن الأدارة التنظيمية التى تجعل المشتركين فى التنظيم سعداء وراضيين . كما انشغل بمحاولة تنميط التنظيم فى ضوء تقسيم العمل والسلطة والبحث عن أنماط التنسيق الفعالة ، والتأكيد على الاختبارات التى يقوم بها الأفراد فى التنظيم ، وليس على العوامل التى تحدد اختيارتهم أو العوامل التى تغير قراراتهم .

وتهمل نظرية صنع القرار العوامل الخارجية المتمثلة فى السياق البيئى والمجتمعى للتنظيم وتؤكد على الحياة التنظيمية الثابتة. ولا يخفى علينا أن هذا

التأكيد يشير الى المحافظة على الوضع القائم وثبات المكانات فى المجتمع . ويرى تشامبيون" أن التنافس مع التنظيمات الأخرى مثلا ، يؤثر على القرارات التى يتخذها الأعضاء التنظيميين" (١) . وتفترض هذه النظرية امكانية الوصول الى كل استراتيجيات الفعل المكنة ، والواقع أنه من الصعب للغاية أن يكون لدى صانع القرار معرفة كاملة بكل الحلول الممكنة للمشكلات ، ومن الصعب أيضا أن يكون لديه القدرات على التنبؤ بكل العواقب والنتائج المحتملة للاستراتيجيات المختارة ، كما أن العمليات الشخصية لا يتم معالجتها بشكل مناسب فى نظرية صنع القرار .

كما نظر سيمون الى كل المتغيرات التنظيمية مثل تسلسل السلطة ، ونطاق الاشراف ، وشبكة الاتصال ، فى ضوء تأثيرها على صنع القرار الرشيد . ولم يهتم بأثر كل متغير من هذه المتغيرات على المتغيرات الأخرى . ومن المحتمل أن يقوم صانع القرار الفردى بصنع القرارات التى تكون فى صالح قسم معين وليس لصالح التنظيم ككل ، كما أنه من المحتمل أن يصبح صنع القرار التنظيمي نشاطا فرديا فى حالة عدم وجود الخطط الموجهة لسلوك العضو (٢) .

وعندما حاول تلاميذ سيمون الانتقال بصنع القرار من المستوى الفردى الى مستوى التنظيم ، ارتكبوا خطأ بالغا بتبنيهم مفاهيم السيبرنطيقا ، وهى مفاهيم لا تلائم دراسة بعض الظواهر مثل القيم وأنساق المكانة وكفاح الطبقات ، فضلا عن أنها تنطوى على تشبيه مضلل بين التنظيمات والآلات القائمة على التحكم الذاتى . ولقد بالغ هذا الاتجاه فى الدور الذى تلعبه هندسة الاتصال متجاهلا الجماعات المتصارعة التى تكافح من أجل الحصول على القوة والامتيازات فى

(1) Dean J . Champion , Op . Cit . , P . 44 .
(2) Ibid . , P . 45 .

التنظيم . بل انه رد الصراع بين هذه الجماعات الى طبيعة نظام الاتصال ، وهذا فى حد ذاته خير شاهد على تفسير ظاهرة اجتماعية بمشكلة فنية فى هندسة الاتصال [1] .

وأزعم أن دعوة سيمون الى الاستفادة من الحاسبات الآلية فى عملية صنع القرار ، هى دعوة أيديولوجية ، لأن هذه الاستفادة تقلل من عدد أعضاء التنظيم وتزيد من مركزية صنع القرار ، كما تزيد من اغتراب الأعضاء وعم مشاركتهم فى اتخاذ القرار ، وبالتالى عدم الاهتمام بمصالحهم واهتماماتهم الطبقية والتى تختلف بالتأكيد عن مصالح صاحب المشروع التنظيمى .

واذا عاودنا النظر الى مفهوم التوازن بين المكافآت والاسهامات الذى دافع عنه سيمون ، لجده يحمل افتراضا ضمنيا عن دوام المكانة وثبات الوضع القائم ولذلك يهتم بالعوامل التى تخدم فى المحافظة على التنظيم فى حالة ثابتة ، وبالتالى تدعيم مصالح الرأسماليين .

ويركز مفهوم التوازن على مواقف الفرد تجاه المشاركة فى نشاط التنظيم . كما يؤكد على تساند الأعضاء والأقسام فى جهدهم التعاونى للمحافظة على التنظيم . ويرى أنه بالامكان تنسيق المهام فى تقسيم العمل من خلال التخطيط الكفء بدلا من الاعتماد على المشتركين الذين يحصلون على مكافآت لتنفيذ الوظائف التعاونية .

وقد لخص تشامبيون عددا من الانتقادات التى وجهت لمفهوم التوازن فى نظرية صنع القرار :

---

(١) السيد الحسينى ، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم ، (دار المعارف بمصر ، ١٩٧٥) ص ص : ١٦٣ - ١٦٤ .

١- أن التأكيد على العوامل الدافعية يبعد نموذج التوازن عن الاهتمام بالعوامل التنظيمية أو الجماعات الصغيرة والتجمعات غير الرسمية .

٢- لايهتم نموذج التوازن كثيرا باتفاقات العمل الرسمى . فالتنظيم ليس مجموعة من الأفراد المتعاونين ، كما أن العلاقات بين الرئيس والمرؤس تستند الى أسس موضوعية وتعاقدية وقوانين العمل ولاترتكز على التحديدات الشخصية لقيمة المكافآت فى المشاركة .

٣- يتجاهل نموذج التوازن التغير التنظيمي الداخلى ، ويشير الى استاتيكية الوضع التنظيمي . فالتنظيمات تحاول القيام بالكثير وتتعدى فى ذلك حدود المحافظة على الوضع القائم ، ولكن فى حدود المحافظة على علاقات العمل الرأسمالية .

* * *

الفصل الرابع

اتجاه الأنساق ونظرية التنظيم

تمهيـــد .

أولا - المفاهيم والقضايا الأساسية .

ثانيا - اسهام التحليل البنائى الوظيفى .

ثالثا - تطور اتجاه الأنساق .

١- النسق المغلق .

٢- النسق المفتوح .

٣- النسق السوسيو- فنى .

٤- النسق لشرطى .

رابعا - نقد وتقييم :

- الارتباط الأيديولوجى للاتجاهات النسقية .

تمهيـــــــد :

يعتبر اتجاه الأنساق مزيجا من الاتجاه الكلاسيكى الذى يؤكد على الجانب الرسمى للتنظيمات ، ومدرسة العلاقات الانسانية التى تأخذ من الجانب غير الرسمى فى التنظيمات محورا لاهتمامها . ولكن الحوار الأساسى لهذا الاتجاه - وفقا لإتزيونى - كان مع مدرسة العلاقات الانسانية . ولذلك يمكن فهم قضايـا ومفاهيم اتجاه الأنساق فهما جيدا من خلال بحث وتحليل الانتقادات التى أثارها أنصار هذا الاتجاه ضد اتجاه العلاقات الانسانية . وقد تمكن أنصار اتجاه الأنساق من خلال بحث وجهة النظر الهارمونية لكتاب العلاقات الانسانية ، من التعرف على المشكلة التنظيمية وهى التعارض الشديد بين الحاجات التنظيمية والحاجات الفردية ، وبين الترشيد وانعدامه ، وبين النظام والاستقلا الذاتى ، وبين العلاقات الرسمية والعلاقات غير الرسمية ، وبين العمال والادارة .

ويرى الراديكاليون أنه اذا كان ظهور اتجاه الأنساق يعكس الأزمة المثيودولوجية لكل من النظرية الكلاسيكية واتجاه العلاقات الانسانية ، فانه يعكس فى نفس الوقت مظاهر التعقيد المتزايدة للاقتصاد الرأسمالى ، وازدياد حجم الاحتكارات الضخمة والتى ترتبط بأيديولوجيا الدولة الامبريالية وتشكل سياستها فى كل المجالات المجتمعية . وقد تبلور اتجاه الأنساق نظريا ، بواسطة ما أسهم به التحليل البنائى الوظيفي من مفاهيم وقضايا نظرية ،وبواسطة نظرية الأنساق العامة . حيث بات التحليل البنائى الوظيفي فى نهاية الحرب العالمية الثانية ، مدرسة للفكر داخل الوسط السوسيولوجى ، وساعد على ذلك كتابات تالكوت بارسونز وروبرت ميرتون وغيرهما .

ويعتبر فون برتالانفى Von Bertalanffy - عالم الأحياء الشهير - مؤسس نظرية الأنساق العامة ، اذ بدأ يكتب عنها فى العشرينات من هذا القرن واستمر

فى ذلك حتى وفاته عام ١٩٧٢ ، وكان يرى أن فهم الأجزاء ليس كافيا فمن الضرورى فهم العلاقات بين هذه الأجزاء . واعتبر برتالانفى نظرية الانساق العامة مجالا رياضيا منطقيا تتمثل مهمته فى استخلاص وبلورة المبادئ العامة التى يمكن تطبيقها على الأنساق بصفة عامة [١] .

ويرى بترام جروس Betram Gross أن نظرية الأنساق العامة تتناول كل أنواع الأنساق سواء أكانت فيزيقية أم بيولوجية أم سيكولوجية . وأنه على الرغم من استفادة هذه النظرية من مفاهيم السيبرنطيقا، فقد اهتم أصحابها بالوصف والتحليل وليس بالضبط أو التحكم ، وحاولوا اكتشاف أوجه الشبه البنائية للأنساق المختلفة . وعلاوة على ذلك اهتم أصحاب نظرية الأنساق العامة بدراسة الأنسباق المعقدة من خلال استخدام أحد أشكال التحليل المركب أو المؤلف Syntheyic analysis بدلا من اتباع المنهج العلمى التقليدى الذى يهدف الى تجزئة الكليات المعقدة أو الكبرى الى أجزاء بسيطة [٢] .

وعلى أى حال لسنا فى حاجة الى مناقشة نظرية الأنساق العامة هنا ، حيث كان هدفها الأول خلق علما جديدا موحدا أو مدخلا نظاميا معرفيا متساندا يهدف الى التعرف على أوجه الشبه بين العلوم المختلفة ثم تطوير النماذج النظرية التى يمكن تطبيقها على كل العلوم ، وبالتالى يمكن جمع كل العلوم فى علم واحد ، ولم يكن هدفها الاسهام فى تطوير نظرية التنظيم .

---

(1) Edgar F . Huse & James L.Bowditch , Behavior in Organizations : A Systems Approach to Managing , (Addisowesley Publishing company , 1977) , PP . 37 - 38 .

(2) George H .Rice & Dean W.Bishoprick , Conceptual Models of Organization , (New York : Appleton - Century - Crofts , 1971) , P . 166 .

ولذلك سوف أناقش فى هذا الفصل ، اسهام البنائيين الوظيفيين فى التحليلات التنظيمية ، ومظاهر تطور اتجاه الاتساق التى تمثلت فى مدخل النسق المغلق ومدخل النسق المفتوح ومدخل النسق السوسيو- فنى والمدخل الشرطى وذلك بقصد توضيح الارتباط الأيديولوجى لهذا الاتجاه فى نظرية التنظيم .

أولا – القضايا والمفاهيم الأساسية :

النسق system هو كل مكون من أجزاء متساندة ومتشابكة تتفاعل فيما بينها ، وتتأثر هذه الأجزاء بالكل وتؤثر فيه . ويقدم اتجاه الأنساق نموذجا تصوريا أو صورة ذهنية عن التنظيم ، فهذا النموذج التجريدى يستفيد من المفاهيم أو العلاقات الخاصة والمجردة لكى يوضح الواقع التنظيمى .

ويتكون أى نسق اجتماعى من عدد من الأفراد والجماعات والأقسام الداخلية، يشكل كل منها نسقا فرعيا داخل النسق الكلى . فعلى سبيل المثال تتضمن الأنساق الفرعية للجامعة ، الكليات المختلفة والأقسام المتعددة داخل هذه الكليات والوظائف المعاونة . وتتضمن الأنساق الفرعية للشركة الصناعية ، وظائف الشراء والتمويل والحسابات والتسويق . ويوجد النسق فى حالة توازن ثابت static equilibrium بمعنى أنه اذا تحرك أحد أعضائه الى مكان جديد ، يتأثر الأعضاء الآخرين فى النسق ، وبالتالى يتغير الوضع الأصلى للنسق ديناميكيا لكى يعكس التغير الذى حدث ويتكيف معه ، ويترتب على ذلك حالة جديدة من التوازن [1] .

---

(1) E . Huse & J .Bowditch , Behavior in Organization Op . Cit , P. 45 .

ويرى ليترر Litterer أن مدخل الأنساق يركز على أربع وظائف يجب على التنظيم الوفاء بها وهى : الأهداف العامةوالأهداف الفرعية ، والتكامل الذى يسمح للفرد وللوحدات الفرعية التنظيمية العمل بكفاءة وفعالية ،و تكيف التنظيم مع بيئته ومع متطلباته الداخلية ، وأخيرا الحصول على الموارد الضرورية والمحافظة عليها . ومن أهم هذه الموارد ، العمال والآلات والمعرفة الفنية .

وعلى أية حال ، فقد لخص لنا دافيد سيلفرمان D . Silverman أهم إفتراضات اتجاه الأنساق فى دراسته للتنظيمات ، وذلك فى كتابة المعنون " نظرية التنظيمات " (١) .

(١) ينظر أنصار هذا الاتجاه الى التنظيمات باعتبارها كلا يتكون من اجزاء متساندة ، ويساهم كل جزء من هذه الأجزاء فى الكل وفى نفس الوقت يأخذ منه. ويركز أنصار اتجاه الأنساق على " العملية " التى تترابط وتتساند خلالها الأجزاء للعمل على بقاء الكل وهو التنظيم . ويرى سيلفرمان أن التحليل النسقى يمكننا من بحث العلاقات بين أجزاء التنظيم المنفصلة من الناحية التحليلية .

(٢) والتنظيمات كأنساق اجتماعية تحكمها مجموعة من الحاجات ، يجب أن تعمل على اشباعها اذا أرادت البقاء ؛ وأحد هذه الحاجات ، تحقيق الهدف الذى قامت من أجله هذه التنظيمات .

(٣) يعتقد أصحاب نظريات النسق ، أنه من المفيد ارجاع الأفعال والاجراءات الى التنظيمات وأعضائها .

ويرى سيلفرمان أن هناك ثلاث قضايا مختلفة يهتم بدراستها اتجاه الأنساق وهى طبيعة العلاقات الداخلية فى الأنساق، والاسهام الذى تقدمه شبكة العلاقات

---

(1) David Silverman ,The Theory of Organizations , (London : Heinemann , 1970)

الداخلية بالنسبة لفعالية الكل ، وأخيرا طبيعة ديناميات النسق [١] .

- فالمهمة الأولى لصاحب نظرية النسق ، تتمثل فى تحديد طبيعة العلاقات بين مجموعة الأنساق والأنساق الفرعية التى يختارها للدراسة . ويمكنه استخدام مفهوم المدخلات والمخرجات والعمليات لتتبع انسياب وتدفق الأشياء المادية وغير المادية داخل التنظيم وبين التنظيم والمجتمع الكبير .

- ويتساءل صاحب النسق عن مدى قبول أى نمط من العلاقات فى ضوء حاجات التنظيم ككل . وهناك عمليات معينة يمكن أن تساعد أو تعوق تكيف النسق مع بيئته . ويرى إتزيونى أن هناك نمطين لنموذج النسق يتم استخدامهما لمعالجة هذه المسألة : (أ) نموذج البقاء الذى يهتم بالعمليات الضرورية لبقاء التنظيم . (ب) نموذج الفعالية الذى يهتم بالشروط المتعلقة بالاستخدام الأمثل للموارد . ويزعم أن النموذج الأخير أكثر فائدة لانه يشجع على الاهتمام بالبدائل الوظيفية للأنماط الموجودة .

- أما فيما يتعلق بديناميات النسق ، فقد انقسم أصحاب نظرية الأنساق حول القوى التى تجعل التنظيمات تتغير والتى تؤثر على اتجاه التغير . اذ يحدث التغير من مصدرين : اما أن يتطور النسق ككل ويتغير من أجل تحقيق تماسك داخلى وتحقيق التوازن أيضا فى مواجهة التهديدات الخارجية لبقائه . وأما أن تتعدل بعض أجزاء النسق التى لاتستطيع خدمة الهدف العام والمساهمة فيه ، حتى يمكنها خدمة النسق على المدى الطويل .

وكان بعض أنصار اتجاه الأنساق مثل جولدنر A.Gouldner وإتزيونى Etzioni على حذر فيما يتعلق بتفسير السلوك التنظيمى فى ضوء حاجات النسق

---

(1) Ibid., PP. 30 - 31.

ككل . وقد اهتم اتجاه الأنساق بقضية علاقة النسق بالبيئة ، ووجه أصحابه اهتماما متفاوتاً للبيئة ونظروا الى علاقتها بالسلوك التنظيمي بعدة طرق " (١) . والإعتراف بأهمية البيئة يمكن أن يؤدى الى الفكرة التالية " لأن كل شئ مرتبط بكل شئ آخر ، فلا شئ بالتالى يمكن فهمه بدون فهم الكل " . ومن الناحية العملية ، طور أصحاب اتجاه الأنساق أساليب وطرق مختلفة لتفسير العوامل التنظيمية وعلاقتها بالبيئة. فمنهم من نظر الى التنظيمات باعتبارها أنساقا مغلقة، ومنهم من نظر اليها باعتبارها أنساقا مفتوحة ، ومنهم من إعتبرها أنساقا سوسيو-فنية ومنهم من اعتبارها أنساقا تحاول التكيف من التقلبات البيئية . وسوف نناقش هذه المداخل الأربعة بعد التعرف على اسهام التحليل البنائى الوظيفي فى تطوير اتجاه الأنساق فى المجال التنظيمي .

ثانيا - اسهام التحليل البنائى الوظيفى :

أشرنا سلفا الى أن أنصار الاتجاه البنائى الوظيفى قد أسهموا أكثر من غيرهم فى بلورة وتطوير اتجاه الأنساق لدراسة التنظيمات ، وذلك فى الوقت الذى طرأت خلاله تغيرات كبيرة على التنظيمات الرأسمالية متأثرة فى ذلك بتزايد الاحتكارات داخل المجتمعات الرأسمالية وخارجها .

وأصبح من الواضح تماما أن الدراسات والتحليلات التنظيمية السابقة سواء الكلاسيكية أو السلوكية ، لم تعد صالحة لمعالجة المشكلات التنظيمية التى عانت منها التنظيمات الرسمالية فى تلك المرحلة . ودفع ذلك البنائيين الوظيفيين الى محاولة التنظير فى مجال التنظيمات بهدف حل هذه المشكلات والمحافظة على التنظيمات وتدعيم موقفها . وبالتالى المحافظة على المجتمع الرأسمالى بقيمه وأولوياته وأيديولوجيته بعيدا عن التداعى والانهيار .

---

(1) Ibid., PP. 31 - 36.

وبرغم الوظيفة التبريرية والأيديولوجية لتحليلات البنائيين الوظيفيين ، فانه لا يمكننا انكار القيمة النظرية والميثودولوجية التى أسهمت بها هذه التحليلات فى تاريخ النظرية التنظيمية.وهكذا يؤكد ما درجنا على ابرازه من بداية بحثنا ،وهو أن للنظرية فى مجال التنظيمات طبيعة مزدوجة : فهى تعكس المحاولات التبريرية والأيديولوجية التى تخدم مصالح الطبقة الرأسمالية وتحافظ عليها ، وتعكس من ناحية أخرى الاسهامات العلمية التى تعكس المتطلبات الموضوعية للانتاج الاجتماعى المعاصر .

وينتقل التحليل البنائى الوظيفى من الافتراض القائل بأن اثنين أو أكثر من الأنساق الاجتماعية ، يمكن تسخيرها لوظيفة ما أو هدف واحد بعينه ، الى الافتراض القائل بأن النسق الواحد يمكن أن يهتم بأكثر من وظيفة أو هدف فى وقت واحد . ويتفق العلماء البنائيون الوظيفيون على أن النشاط الذى يعتبر وظيفيا لوحدة فرعية فى النسق يمكن أن يكون معوقا وظيفيا لبقية النسق . وباختصار شديد ، يعالج المدخل البنائى الوظيفى البناء الاجتماعى والتنظيم من خلال التأكيد على وجوب ارتباط عامل ما بعامل آخر لتحقيق النتيجة المطلوبة . ويبرز الكيان البنائى عند تقنين طرق معينة كمتطلبات سلوكية لتحقيق أهداف أو وظائف.وتعتبر هذه الوظائف نقاطا محورية تدور حولها أنساق الفعل وترتكز عليها . ويفسر شينوى Chinoy أهمية المدخل البنائى الوظيفى لدراسة التنظيمات بقوله : " اذا أردنا أن نفسر فكرة أو حقيقة اجتماعية من الناحية الوظيفية ، فسوف نحاول التعرف على علاقتها بالعناصر الأخرى فى المجتمع والتى يتم تصورها كنسق متصل للأجزاء المتساندة والتى يكون للعنصر المدروس فيه نتائج ايجابية ، بمعنى أنه يجعل من الممكن للأنشطة الأخرى أن تحدث ، أو يدعم الأشكال الثقافية أو الاجتماعية المتكررة " (١) .

---

(1) A . Bertrand , Social Organization , (New York , 1972) . PP . 8-10 .

وسوف أعرض فيما يلى آراء بارسونز وميرتون وسيلزنيك وجولدنر وإتزيوني وهم من أهم المنظرين البنائيين الوظيفيين الذين أسهموا فى تطوير نظرية التنظيم وأود أن أسجل ملاحظة أولية هنا مؤداها أن وجهات نظر هؤلاء العلماء تمثل سلسلة مترابطة الحلقات ، بمعنى أن كل عالم لاحق يحاول الاستفادة من آراء من سبقه وسد الثغرات العلمية والمنهجية التى وقع فيها ، ويحاول مسايرة التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية المتلاحقة على المجتمع الرأسمالى .

(أ) تالكوت بارسونز :-

تتضح أهم اسهامات تالكوت بارسونز لدراسة التنظيمات ، فى مقالته التى تحمل عنوان " مقترحات لمدخل سوسيولوجى لنظرية التنظيمات"[١] .

وينظر بارسونز فى هذه المقالة الى دراسة التنظيم باعتبارها جزءا من دراسة البناء الاجتماعى، ويرى أن أولوية التوجية لتحقيق هدف معين تمثل سمة محددة للتنظيم تميزه عن غيره من الأنساق الاجتماعية . ويعتبر تحقيق هدف ما على المستوى الخارجى ، علاقة بين التنظيم كنسق وبين جوانب الوضع الخارجى الذى يعمل فيه هذا التنظيم . وعلى المستوى الداخلى ، تعطى أولوية تحقيق الهدف أسبقية للعمليات المرتبطة بنجاح أو فشل المساعى الهادفة لتحقيق هذا الهدف . ويعنى هذا بالضرورة عملية صنع القرار التى تتحكم فى الاستفادة من موارد النسق ككل لصالح الهدف ، والعمليات التى يستطيع بها صانعى القرارات ، اعداد وتعبئة هذه الموارد لصالح الهدف . وتشكل ميكانيزمات الاعداد والتعبئة هذه ، تطوراً للقوة بالمعنى السياسي عند بارسونز .

---

(1) Talcott Parsons ," Suggestions for A Sociological Approach to Theory of Organization " , Op . Cit .

ويرى بارسونز أنه يمكن تحليل البناء التنظيمى من زاويتين أو وجهتى نظر :

الأولى : وجهة النظر الثقافية - النظامية التى تستخدم قيم النسق وتصنفها وتنظمها فى سياقات وظيفية مختلفة ، كنقطة انطلاق .

الثانية : وجهة نظر الجماعة أو الدور وهى التى تتناول التنظيمات الفرعية وأدوار الأفراد الذين يشاركون فى أداء التنظيم لوظائفه ، كنقطة انطلاق .

ويرى بارسونز أن كلا الزاويتين ضروريتين لاكتمال تحليل البناء التنظيمى ، ومع ذلك فقد اهتم بالزاوية الأولى (١) . واهتم على المستوى الثقافى - النظامى بتوضيح نسق القيم System of values الذى يحدد وظائف التنظيم ، والأنماط النظامية الأساسية التى تعبر عن هذه القيم فى السياقات الوظيفية لتحقيق الهدف والتكيف مع الموقف وتكامل النسق .

ويعتقد بارسونز أنه طالما يعرّف التنظيم دائما على أنه نسق فرعى من نسق اجتماعى اعم وأشمل . فإنه يترتب على هذا التعريف نتيجتان هامتان :

أولهما : يجب أن يقبل نسق القيمة فى التنظيم ، القيم العامة لنسق الوظائف أو المناصب العليا فى المجتمع .

ثانيهما : أن السمة الجوهرية لنسق القيمة فى التنظيم هى الشرعية أو المقاييس التقيمية لمكانها ودورها فى نسق الوظائف العليا .

واذا كان من المفترض أن التنظيم تحدده أولوية الهدف ، فان نسق القيمة يجب أن يركز على شرعية هذا الهدف فى ضوء الأهمية الوظيفية لتحقيقه بالنسبة لنسق الوظائف العليا ، وعلى شرعية أولوية هذا الهدف على الأهـــداف والمصالح

---

(1) Ibid ., P . 17 .

الأخرى المحتملة وعلى قيم أعضاء التنظيم كذلك . وهكذا فان نسق القيمه بالنسبة لهيئة العمل فى المجتمع الرأسمالى يعتبر تحولا فى الترشيد الاقتصادى الذى يضفى صفة الشرعية على هدف الانتاج الاقتصادى ، وبالتالى يعمل على تبرير تكريس التنظيم للانتاج على أنه حفاظ على أولوية هذا الهدف على المصالح أو الاهتمامات الوظيفية الأخرى التى ربما تظهر داخل التنظيم .

ويواصل بارسونز تحليله للبناء النظامى للتنظيم عن طريق استخدام نسق القيمة كنقطة مرجعية أساسية ، فيناقش هذا البناء من خلال ثلاث نقاط :

أولا - المتطلبات التكيفية الأساسية للتنظيم التى تتعلق بالحصول على الموارد الضرورية لتحقيق أهداف التنظيم .

ثانيا - يتحتم على التنظيم أن يتخذ اجراءات نظامية يمكن بواسطتها أن تؤثر الموارد فى العمليات المحددة لتحقيق الهدف .

ثالثا - يجب أن تتواجد انماط نظامية تحدد وتنظم الالتزامات فى التنظيم اذا قورن بغيره من التنظيمات التى توجد فيها نفس الأشخاص والذين يتحكمون فى الموارد والانماط التى يمكن تعميمها على أساس مسموح به فى المجتمع ككل .

وانتقل بارسونز بعد ذلك الى تحليل ميكانيزمات اعداد وتعبئة الموارد التى يحتاجها التنظيم لتحقيق أهدافه . وهنا يتناول علاقات التنظيم بالبيئة الخارجية حيث يرتبط التنظيم ببيئته الخارجية فى محاولته الحصول ع مطالبه واحتياجاته من الموارد والاستفادة منها فى أداء وظائفه ، وفى محاولته تصريف نتاج انشطته .

ويربط بارسونز هذه الميكانيزمات بثلاث مجموعات من القرارات توضح الخطوات اللازمة لتحقيق الهدف :

١- القرارات السياسية : ويقصد بها القرارات التى تتعلق بالتنظيم ككل وترتبط ارتباطا مباشرا بوظائفه الأساسية . وتتعلق هذه القرارات بتحديد طبيعة ونوعية معايير الانتاج والتغيرات فى مستوى العمليات ومشكلات التعامل مع المستقبلين للانتاج أو الخدمات ، وكذلك مشكلات التنظيم الداخلية .

٢- القرارات التوزيعية : وتهتم هذه القرارات بتوزيع المسئوليات بين الأشخاص والتنظيمات الفرعية ، وتوزيع الموارد الموجودة بمعنى القوى البشرية والمالية والمنشآت الطبيعية وغيرها .

٣- قرارات التنسيق : وتتعلق بالمحافظة على تكامل التنظيم من خلال تسهيل التعاون والتعامل مع المشكلات الدافعية التى تنشأ داخل التنظيم فى علاقته بالمحافظة على التعاون . ويرى بارسونز أن ادارة التنظيم تتخذ ثلاثة طرق لتحقيق هذا التعاون . حيث تلجأ الى توقيع الجزاءات فى حالة عدم التعاون ، أو تقديم حوافز ومكافآت على الأداء الجيد ، وأخيرا العلاج بمعنى استخدام مجموعة متطورة من المقاييس يمكن بواسطتها ازالة العقبات التى تعوق التعاون المرضى على مستوى يتخطى الأسباب الظاهرية المقدمة أو التى تفسر الصعوبة القائمة امام الأشخاص المشتركين .

وقد وصف بارسونز أربعة موجهات وظيفية ، يجب على التنظيمات تحقيقها لكى تبقى وتتطور . وأكد أن العملية فى أى نسق اجتماعى تخضع لأربعة متطلبات وظيفية مستقلة يجب مواجهتها وتحقيقها للمحافظة على التوازن فى النسق . ويلخص مورس Morse هذه المتطلبات - كما جاء بها بارسونز - على النحو التالى (١) :

١- تحقيق الهدف بمعنى أن يتحرك النسق نحو تحقيق أهدافه .

٢- المواءمة adaptation بمعنى تعبئة واعداد الوسائل الفنية لتحقيق الأهداف .

(1) Dean J . Champion , Op . Cit ., P : 57

٣- التكامل وهو عملية المحافظة على العلاقات الاجتماعية والوجدانية التى تؤدى الى تماسك المشتركين وتضامنهم فى عملية تحقيق الهدف .

٤- الكمون latency ويشير الى قدرة الوحدات والأنساق الفرعية المتعاونة فى التعرف على ما يتطلبه النسق الأكبر ، بمعنى آخر محاولة الانساق والوحدات الفرعية لتتكيف وتتلائم مع ظروف ومتطلبات النسق الأكبر .

وهكذا تعمل الوحدات والأنساق الفرعية المختلفة داخل التنظيم على ضمان حل مشكلة من هذه المشكلات أو تحقيق واحدة من هذه المتطلبات على أساس ثابت . وبينما يكون لبعض الوحدات وظائف للتنسيق أو التخطيط ، نجد وحدات أخرى تهتم بالوظائف الادارية وثالثة تقوم بالاشراف ومراقبة بُعد الضبط والسيطرة ، بالاضافة الى الوحدات التى تصنع القرارات السياسية .

وقد اتجه بارسونز فى دراسة أخرى له ، نحو البحث التفصيلى للتنظيمات[(١)] . حيث حاول التمييز بين ما يسميه المستويات الفنية ، والمستويات الادارية ، والمستويات النظامية فى التنظيمات .

ويرى بارسونز أن المستوى الفنى يعمل على تنظيم وتنسيق عمل التنظيم وكل النشاطات والأعمال الفنية ، ويتم على هذا المستوى ترجمة الأهداف المبهمة وغير الواضحة الى عمل فعلى لتحقيق هذه الأهداف ، ويعتبر هذا مسألة ممارسة تنظيمية فى الأساس . ويميز بارسونز بين ممارسة الأشياء وممارسة الاشراف على الأفراد داخل التنظيم ، والعائق الرئيسى لأداء العمل على هذا المستوى هو التكنولوجيا .

---

(1) T.Parsons , Structure and process in Modern Societies , Op . Cit .

ويهتم المستوى الادارى بادارة التنظيم الداخلى ، فهو المسئول عن توفير المواد الخام التى يحتاجها المستوى الفنى ، ويعمل كوسيط بين النسق الفنى وبين الوكلاء والعملاء ، وعلى هذا المستوى نجد الاداريين والتنفيذيين والمديرين ، بينما نجد على المستوى الفنى طاقم العمل الذى يتكون من العمال ذوى الياقات الزرقاء والملاحظين والمشرفين .

أما بالنسبة للمستوى النظامى فيرى بارسونز أن كل تنظيم يرتبط بأنشطة تعتبر هامة ووظيفية للمجتمع ككل ، ويجب أن تتلاءم الأهداف والقيم التنظيمية مع قيم وأهداف المجتمع ككل . وبالتالى يهتم المستوى النظامى بضمان وجود التماسك والانسجام بين التنظيم من ناحية والمجتمع الكبير من ناحية أخرى . ويرى بارسونز: انه اذا كان التنظيم الفنى يخضع للتنظيم الادارى ، فان التنظيم الادارى يخضع بدوره للتنظيم النظامى وأجهزة المجتمع [١] . وهكذا يصبح المستوى النظامى قادرا على التوسط بين المستويات الفنية والادارية والمجتمع الأكبر .

وعلى الرغم من أن تحليلات بارسونز على مستوى عال من العمومية ، الا أننا نستطيع أن نرى هنا محاولة من جانبه لتحليل البناء الداخلى للتنظيم وأيضا مشكلات التكامل بين التنظيم وبيئته ولكن على مستوى المدخلات والمخرجات فقط . كذلك حاول بارسونز فى معالجته التنظيمية ، تطبيق منظور النسق الطبيعى واعتبر التنظيمات كائنات بيولوجية تحاول بكل طاقاتها أن تتكيف مع التغيرات البيئية . بمعنى آخر نظر الى التنظيمات على أنها أبنية تكيفية فى اطار البيئة المتغيرة التى يجب التكيف معها اذا كان من الضرورى المحافظة على

---

(1) Ibid., P. 64.

التوازن . وهكذا استخدم بارسونز المماثلة العضوية في دراسته للتنظيم ، والحقيقة أنه لم يستحدث هذه الفكرة فهى موجودة من قبل واستخدمها العديد من علماء الاجتماع ولكن بارسونز هو الذى طورها . وسوف لا أتطرق هنا الى مناقشة آراء بارسونز نظريا وأيديولوجيا وأترك ذلك لنهاية الفصل .

(ب) روبرت ميرتون :–

حاول روبرت ميرتون Robert K . Merton أن يقدم لنا نموذجا تحليلا يوضح فيه النتائج المعوقة وظيفيا dysfunctional للتنظيم البيروقراطى . والحقيقة أن السمة المميزة لعمل ميرتون أن بدأ تحليله للتنظيم من خلال بحث نموذج فيبر المثالي عن البيروقراطية ثم قام بتطوير نموذج خاص به يوضح فيه الجوانب السلبية للتنظيم البيروقراطى التى أهملها فيبر .

ويؤكد ميرتون أن الانتقال الى دراسة الجوانب السلبية للبيروقراطية ، كان نتاجا لتطبيق مفهوم فبلن Veblen عن العجز المهنى ، وفكرة ديوى Dewey عن الأمراض النفسية المهنية ، ورأى فارنوت Wamotte عن الانحراف المهنى . ويرى ميرتون أنه مع زيادة التحول البيروقراطى يصبح من السهل على الجميع أن يروا أن الانسان تحكمه علاقاته الاجتماعية بأدوات الانتاج . . .ولم تعد هذه الحقيقة مرتبطة بمذهب ماركس K.Marx فحسب ؛ وانما أصبحت حقيقة ثابتة يجب أن يعترف بها الجميع بغض النظر عن عقيدتهم الأيديولوجية (١) .

ويعتقد ميرتون من ناحية أخرى ، أن الاتجاه نحو التحول البيروقراطى فى المجتمع الغربى الذى تنبأ به فيبر منذ فترة طويلة ؛ ليس السبب الوحيد الذى دفع

---

* وهذا ما تتميز به أعمال سيلزنيك وجولدنر أيضا . وسوف أوضح ذلك فى حينه .

(1) Robert K.Merton , Social Theory and Social Structure , (Chicago . Free Press , 1949) PP . 198 - 199 .

علماء الاجتماع الى توجيه اهتماماتهم لدراسة هذا المجال . فقد عملت الدراسات الامبيريقية التى تتناول التفاعل بين البيروقراطية والشخصية على توسيع فهمنا للبناء الاجتماعى - على حد تعبير ميرتون - وبالتالى توجيه الاهتمام الى التحول البيروقراطى وقد عدد ميرتون تساؤلات كثيرة ومختلفة منها : الى أى حد يتم اختيار أنماط معينة من الشخصية ويتم تعديلها بواسطة الادارات المختلفة ؟ وهل تؤدى المشاركة فى العمل البيروقراطى الى زيادة الميول التسلطية ؟ وهل تختار الأنساق المختلفة للتعبئة ، أنماطا شخصية مختلفة ؟ وهل تقلل الترقية القائمة على الأقدمية من التنافس وتدعيم الكفاءة الادارية ؟ وغير ذلك من التساؤلات التى حاول ميرتون فى الاجابة عليها أن يوضح المعوقات الوظيفية للتنظيم البيروقراطى .

واذا كان عمل ميرتون قد تميز بأنه يأخذ من نظرية فيبر عن البيروقراطية نقطه انطلاق له ، فقد تميز أيضا بعدم استخدام ميرتون الصريح فيه لمفهوم النسق ويتضح تجنب ميرتون لاستخدام هذا المفهوم من خلال تصميم نموذجه فى التحليل الوظيفى . فهو فى هذا النموذج لايبدأ بتحليل الأنساق الاجتماعية ولكنه يبدأ بالاتجاه الى التعرف على الوحدات التى تأخذ شكلا معقدا فى أى حالة قائمة . وتتضمن الخطوة الأولى فى التحليل الوظيفي عند ميرتون ، الاتفاق على عنصر مقنن مثل الأدوار الاجتماعية والأنماط التنظيمية والعمليات الاجتماعية والأنماط الثقافية . وباختصار يركز تحليل ميرتون الوظيفي على وحدة محدودة للسلوك الانسانى أو المعتقدات مع الإهتمام بتفسير وجودها أو تغيرها بواسطة استخلاص نتائجها بالنسبة للأبنية الثقافية والاجتماعية المحيطة (١) .

---

(1) Alvin W.Gouldner, " Reciprocity and Autonomy in Functional Theory " , in : N.J.Demerath III & Richard A . Peterson (eds) , System , Change and Conflict , (New York ; FreePress , 1967) PP . 143 - 145 .

ويرى جولدنر أنه كان من الممكن أن يدخل تحليل النسق فى موجهات ميرتون للتحليل الوظيفى بطريقتين : اما بمعالجة السياق البنائى الذى ترتبط به الوحدة موضوع الدراسة كنسق ، أو بتحليل الوحدة ذاتها كنسق فرعى يتكون من أجزاء متساندة . ويؤكد جولدنر أنه لاتوجد أى من الطريقتين بوضوح فى صياغات ميرتون .

وعلى أية حال ، فان أهم ما أسهم به ميرتون فى تطوير نظرية التنظيم هو مفهومه عن المعوقات الوظيفية ، وذلك فى مقالته المعنوية " البناء البيروقراطي والشخصية " (١) .

يرى ميرتون أن أعضاء التنظيم يستجيبون لمواقف معينة يجدون أنفسهم فيها خلال عملهم فى التنظيم ، ثم يقومون بتعميم هذه الاستجابة على مواقف أخرى يرون أنها مماثلة للمواقف التى سبق الاستجابة لها . وهنا تحدث نتائج غير متوقعة وغير مرغوب فيها من جانب التنظيم . ويؤكد ميرتون أن التغيرات فى شخصية أعضاء التنظيم تنبع من عوامل مختلفة فى البناء التنظيمى . وتشير الشخصية هنا الى أى علاقة ثابتة بين مثيرات معينة واستجابات مميزة لها . كما يرتبط مفهوم الشخصيـــــة بنمط الاستجابة عندما لا يتغير النمط بسهولة أو بسرعة .

ويبدأ نسق ميرتون للافتراضات بافتراض الحاجة إلى الضبط وهذا الضبط يفرضه التسلسل الرئاسى والتدرج الهرمى على التنظيم . وتأخذ هذه الحاجة شكل التركيز المتزايد على ثبات السلوك داخل التنظيـــم . ويمثل ثبات السلوك من وجهة

---

(1) Robert K . Merton , " Bureaucratic Structure and Personality " , in : R.K.Merton ,et.el,(eds) Reader in Bureaucracy , (Glencoe : Free Press , 1952) , PP . 261 - 272

نظر التسلسل الرئاسى ،الحاجة الى الشعور بالمسئولية والقدرة على التنبؤ بالسلوك . وتستند الأساليب المستخدمة لضمان هذا الثبات الى ما يسمى بنموذج الآلة فى السلوك الانسانى ، حيث يتم تقنين اجراءات ومعايير خاصة لضمان ثبات السلوك والتنبؤ به .

ويستخلص ميرتون ثلاث نتائج تنشأ عن هذا التأكيد على ثبات السلوك وعلى الأساليب المستخدمة لتحقيقه .

١- التقليل من حجم العلاقات الشخصية ، حيث أن البيروقراطية ما هى الا مجموعة من العلاقات بين الوظائف والأدوار . ويستجيب الموظف ويتفاعل مع غيره من أعضاء التنظيم ، باعتبارهم ممثلين لمراكز وأوضاع وظيفية تحدد الحقوق والواجبات . ويؤدى هذا النوع من التعامل الى حدوث صراع فى اتصالات الرجل البيروقراطى بعامة الناس وخاصة العملاء .

٢- ارتفاع درجة استيعاب المشتركين فى التنظيم لقواعده ، اذ ان هذه القواعد التى تبتكر لتحقيق أهداف معينة ، تأخذ قيمة ايجابية مستقلة عن أهداف التنظيم .

٣- يتزايد استخدام التنظيم لمقولات معينة فى صنع قراراته . والسمة الهامة هنا هى الميل نحو تحديد المقولات وقصرها على عدد صغير نسبيا ، وتدعيم المقولات القابلة للتطبيق بدلا من البحث عن بدائل لها يمكن تطبيقها أو المفاضلة بينها . وهكذا تؤدى زيادة استخدام المقولات فى صنع القرار الى تقليل البحث عن البدائل

ويؤكد ميرتون أن التقليل من العلاقات الشخصية وزيادة استدماج القواعد والتقليل من البحث عن البدائل ، يجعل بالامكان التنبؤ بسلوك الأعضاء فى

التنظيم . ومن ثم يؤدى الى زيادة تصلب وعدم مرونة سلوك المشتركين داخل التنظيم . وفى نفس الوقت فان انخفاض العلاقات الشخصية ، يسهل تطور عملية " روح الفريق "٭ أى زيادة درجة تصور الأهداف كعنصر مشترك بين أعضاء الجماعة و مثل هذا الاحساس بالاشتراك فى الهدف والمصالح الشخصية، يزيد من نزوع أعضاء التنظيم الى الدفاع عن بعضهم البعض ضد الضغوط الخارجية ، ويزيد بالتالى من الميل نحو السلوك الجامد وغير المرن .

ويخلص ميرتون الى نتائج ثلاث تنشأ من عدم مرونة سلوك أعضاء التنظيم وذلك على النحو التالى :

١- انه يعمل على تحقيق واشباع الحاجات الأصلية للثبات ، كالحاجة الى الابقاء والمحافظة على النسق . ويتم اشباع الحاجات الأخرى من هذا النوع عن طريق تدعيم التوحد identification داخل الجماعة .

٢- يزيد من القوة الدفاعية للعمل الفردى ، فالمقولات البسيطة تنطبق على الحالات الفردية دون اعتبار للسمات الشخصية التى تتعرض للمواجهة من جانب المستويات العليا للتسلسل الرئاسى .

٣- وأخيرا تُزيد عدم مرونة السلوك من حجم صعوبة التعامل مع عملاء التنظيم وتجعل من الصعب ارضاء العميل وهو الهدف العام للتنظيم . وتزداد الصعوبات التى تواجه العملاء بواسطة زيادة درجة استخدام مظاهر السلطة من جانب الرؤساء فى التنظيم وهو اجراء يشجعه ميل الجماعة الى الدفاع .

وهكذا فقد انطلق ميرتون كما سبق أن أشرت ، من النموذج المثالى للبيروقراطية كما وضعه فيبر ، وحاول أن يوضح لنا الجانب الآخر للتنظيم البيروقراطى . فاذا كان فيبر قد أكد على الجوانب الايجابية للقواعد واللوائح

الرسمية فى التنظيم البيروقراطى ، تلك القواعد التى تضمن ثبات واستقرار البناء التنظيمى والتنبؤ مقدما بسلوك أعضائه ، فان ميرتون قد أوضح لنا الجوانب السلبية لهذه القواعد ، وما يمكن أن يؤدى اليه ثبات سلوك الأعضاء من تصلب وجمود سواء فى التعامل داخل التنظيم أو فى التعامل مع العملاء .

وهكذا أيضا ، يؤدى الالتزام الشديد بحرفية القواعد واللوائح الرسمية الى تحول هذه القواعد واللوائح الى أشياء مقدسة ومطلقة لا تقبل المناقشة أو التغيير، وبالتالى تصبح معوقا وظيفيا فى ذاتها . وبمعنى آخر أكد ميرتون أن للقواعد والاجراءات البيروقراطية وظائف ظاهرة ووظائف كامنة ، وأن فيبر قد أكد على الوظائف الظاهرة لها فى نموذجه المثالى ، أما ميرتون فقد أسهم بتوضيح الوظائف الكامنة فى تحليله للتنظيمات البيروقراطية .

وعلى أى حال . فقد تميز تحليل ميرتون بضيق نطاقه . وأنه لم يفسر لنا سبب استمرار التنظيم فى تطبيق نفس القواعد والوسائل فى مواجهة استياء العميل من معاملة الموظفين البيروقراطيين له . كما لم يوضح لماذا يفشل أعضاء التنظيم فى التصرف فى كل موقف بطريقة تتلاءم معه ؟ وبالاضافة الى ذلك ألا يكون استياء العميل فى حد ذاته ، تدعيما لعدم مرونة السلوك التنظيمى ؟ لم يقدم ميرتون اجابات مقنعة عن كل هذه التساؤلات وغيرها . وربما كان السبب فى ذلك هو انشغاله بتوضيح الوجه الآخر للتنظيم البيروقراطى .

(جـ) فيليب سلزنيك :-

أما الممثل الثالث للاتجاه البنائى الوظيفى ، فهو فيليب سلزنيك Philip Selznick الذى قدم تحليلا نظريا يشبه فى اطاره وقالبه تحليلات روبرت ميرتون . ففى دراسته الأولى اعتمد على نموذج فيبر المثالى ، محاولا توضيح الجوانب السلبية والنتائج غير المقصودة وغير المتوقعة التى تواجه هذا النوع من

التنظيمات . ولكنه فى دراساته المتأخرة ، قام بتطوير أفكاره حيث تجنب الاعتماد على نموذج فيبر ، وتمكن من تطوير منظور بنائى وظيفى لتحليل التنظيمات .

ومن أهم اسهامات سلزنيك مقالته التى نشرها عام ١٩٤٣ بعنوان " مدخل لنظرية البيروقراطية " ويتضح من عنوانها ، أنها كانت محاولة منه لتطوير نظرية البيروقراطية لدى فيبر . أما مقالته الثانية فقد نشرها عام ١٩٤٨ بعنوان " أسس نظرية التنظيمات " وتتضح فى هذه المقالة بنائيتة الوظيفية بجلاء . ويختلف سلزنك عن بارسونز فى أنه حاول تطبيق مفاهيمه وتحليلاته النظرية فى دراسة امبيريقية عن السلطة فى منظمة التنسي فالى .T.V.A عام ١٩٤٩ ، كما اهتم فى دراسات أخرى بتوضيح أهمية القيادة فى الادارة التنظيمية .

وأكد فى مقالته " مدخل لنظرية البيروقراطية " (١) ، على الدلائل والشواهد المستخلصة من " حجرة الاتصال فى البنك " فى دراسات هاوثورن . وتوصل من خلال دراسته لنتائج هذه الدراسات ، الى أن كل تنظيم رسمى يخلق بناءا غير رسمى يعمل على تعديل أهداف التنظيم بواسطة القيام بعمليات معينة داخله . واذا كان ميرتون قد أكد على الحاجة الى الضبط داخل التنظيمات ، فقد أكد سلزنيك على ضرورة " تفويض السلطة " delegation of authority فى التنظيم. ويرى أن هذا التفويض ربما يتسبب فى احداث نتائج غير متوقعة . ويعتقد سلزنيك أن ضرورة الضبط التى تفرضها المستويات الرئاسية العليا فى التنظيم تتطلب تفويضا متزايدا للسلطة . ويترتب على هذا التفويض عددا من النتائج المباشرة ، مثل زيادة فرص التدريب فى مجالات متخصصة وزيادة خبرة الأعضاء

---

(1) Philip Selznick , " An Approach to a Theory of Bureaucracy " , (American Sociological Review , 8 , 1943) PP , 47 - 54

المتخصصين فى مجال معين ، وأيضا تقليل الاختلاف بين الاهداف التنظيمية والاداء مما يسمح بالتالى بمزيد من التفويض . ولكن يؤدى التفويض فى نفس الوقت الى زيادة نمو الوحدات الفرعية وزيادة تنوع مصالحها واهتماماتها داخل التنظيم ، مما يؤدى بالتالى الى زيادة الصراع بين هذه الوحدات فى محاولة كل منها للمحافظة على ذاتها وتحقيق أهدافها . ولذلك يجد التنظيم نفسه فى وضع يحتم اتخاذ قراراته فى ضوء الاعتبارات الاستراتيجية الداخلية ، وخاصة اذا كان هناك استدماجا واستيعابا للأهداف التنظيمية من جانب الأعضاء . وتزايد نتيجة لذلك حدة الاختلافات بين الأهداف التنظيمية والأداء ، وربما يؤدى هذا الى زيادة فى التفويض أيضا .

ويؤكد سلزنيك أن ضرورة اتخاذ القرارات اليومية تخلق نسقا للأولويات . فالقرارات تعتمد أساسا على المقاييس العلمية التى يقدمها التنظيم ومن بين هذه المقاييس أهداف الوحدة الفرعية . وتصبح الأولويات استجابات تقليدية بالنسبة للمواقف التى ترتبط بها ، ويؤدى هذا بالتالى الى تدعيم استدماج أهداف الوحدة الفرعية . ويتضح من هذا كله أن لتفويض السلطة نتائج وظيفية وأخرى غير وظيفية بالنسبة لتحقيق الأهداف التنظيمية . وينتهى سلزنيك الى أن الزيادة أو النقص فى تحقيق الهدف ، يؤدى الى زيادة فى التفويض .

ويرى سلزنيك فى مقالته أسس نظرية التنظيمات [1] ، أن التنظيمات أنساق تعاونية وأبنية تكيفية ، ولهذا السبب فان التحليل البنائى الوظيفى هو المنهج الوحيد المناسب لتحليها . حيث يربط هذا المنهج السلوك المتغير بنسق ثابت من الحاجات والميكانيزمات.ويؤكد سلزنيك منذ البداية أن لكل تنظيم مجموعة من الحاجات والمتطلبات يجب عليه اشباعها . وأن الحاجة الأساسية التى تحاول جميع

---

(1) Philip Selznick ; Foundations of the Theory of Organizations " , (American Sociological Reviw 13 , 1948) PP . 25 - 35 .

التنظيمات كأنساق اشباعها هى المحافظة على التكامل وبقاء النسق واستمراره . ويتم اشباع هذه الحاجة الأساسية من خلال اشباع عدد من الحاجات الفرعية التى يلخصها سلزنيك فى محاولة حماية التنظيم وتأمينه ككل فى علاقته بالقوى الاجتماعية فى بيئته ، والعمل على ثبات خطوط السلطة والاتصال ، ومحاولة تثبيت العلاقات غير الرسمية داخل التنظيم ، وتوضيح سياسة التنظيم لكل مستوى داخله وللتنظيم ككل ، وأخيرا توافق النظرة الى معنى التنظيم ودوره .

ويرى سلزنيك أن هذا التصور للحاجات لا يمكن اعتباره شيئا نهائيا ولكنه يقارب النسق الثابت المميز للتنظيمات الرسمية . ويؤكد أن التنظيم يلقى مقاومة ومعارضة داخلية وخارجية فى محاولته اشباع هذه الحاجات ، فقد يميل الأفراد الى التمرد والمقاومة بسبب أدوارهم المختلفة التى يشكل احداها دور التنظيم . كما تظهر مقاومة أخرى على المستوى النظامى ، وذلك لأنه يتعين على التنظيم أن يتعامل مع تنظيمات أخرى فى بيئته . وهكذا يواجه التنظيم تحرش من الداخل وبيئة منافسة أو معادية فى الخارج ، ولحل هذه المشكلة يعمل التنظيم باستمرار على الاشارة المستمرة لشرعيته وتدعيم هذه الشرعية .

وعلى أية حال فقد انتهى سلزنيك فى هذه المقالة الى النتائج التالية :

١- التنظيمات أنساق تعاونية وأبنية اجتماعية تكيفية تتكون من تفاعل الأفراد والجماعات الفرعية ، والعلاقات الرسمية وغير الرسمية .

٢- التحليل البنائى الوظيفى هو القادر على ربط الجوانب المتغيرة فى التنظيم والحاجات الثابتة وميكانيزمات الدفاع الذاتية .

٣- مفهوم المقاومة باعتباره أداة للفعل الاجتماعى ، والذى يحدث خللا فى استمرارية التكيف والتوافق ، ويحدد بيئة القيود والالتزام والتوتر .

وقد استخدم سلزنيك هذه الأفكار النظرية فى دراسته الامبيريقية عن السلطة فى منظمة التنسي فالى Tennessee Valley * ، فأشار الى كيفية اشباع التنظيم لحاجاته الخاصة بالثبات والاستقرار وتحقيق الأهداف . وأكد أن تحقيق كل ذلك يتم بواسطة أسلوب الدفاع الذاتى . وسيرا على نهج العلماء الوظيفين ، يعتقد سلزنيك أن التنظيمات فى حاجة الى التكيف والتوافق مع بيئتها . ويتم بهذه الطريقة تحقيق التوازن وان كان توازنا عرضيا ومؤقتا ، ويترتب عليه نتائج وظيفية وأخرى غير وظيفية . وتعاود فكرة البدائل الوظيفية الظهور فى دراسة سلزنيك عندما يشير الـــي أن الحاجات التنظيمية لا يمكن الوفاء بها بطريقة مقبولة ثقافيا . وقد يبدو من ذلك أن سلزنيك يبحث التنظيم من زاوية عامة وصورية بغض النظر عن الذين يشكلونه ، وان كان يقدم تلميحات واشارات كثيرة للدوافع الفردية ، مما يجعل هذه الدوافع تعكس حاجات التنظيم .

وقد أنشغل سلزنيك فى دراسته المتأخرة ، بمشكلة اختيار مقاييس بناء وحدات جديدة فى التنظيم . ويحث هذه المشكلة فى ضوء مفهومه عن التجسد النظامى للهدف والمحافظة على التكامل للتنظيم . ويؤكد سلزنيك أنه فى عملية خلق هذه الوحدات ، يجب أن نضع فى اعتبارنا الميل الذاتى لهذه الوحدات الى الاستقلال الذاتى ، والرغبة فى اعتبار ذاتها حامية لمقاييس وأهداف معينة . وينصح سلزنيك الادارة العليا باستمرار البحث عن مصادر داخلية للدعم السياسى والاستفادة من الوحدات التنظيمية الموجودة وخلق جماعات جديدة تلتزم بالسياسات الجديدة ، وذلك لتشكيل أساس متين لسياسة التنظيم العامة (١) .

(*) See : Philip Selznick , TVA and The Grass Roots , (Berkeley :Universty of California Press , 1949) .

(1) Philip Selznick , Leadership in Administration , (New York : Harper & Row , 1957) PP . 94-95 .

ويؤكد سلزنيك أن أهم المهام التى تواجه الادارة داخل التنظيم ، إبعاد خطر الصراع والتنافس والاختلاف بين الجماعات الفرعية ، وتحديد الوحدة النظامية والتجسيد النظامى للهدف والدفاع عن التكامل النظامى داخل التنظيم ، والتحكم فى الصراع الداخلى . وكلها كما هو واضح تعمل على تدعيم مصالح التنظيم بغض النظر عن مصالح العمال ، وهذا انعكاس واضح للأيديولوجيا الرأسمالية المسيطرة على أصحاب التحليل البنائى الوظيفى .

(د) ألفن جولدنر : —

واذا انتقلنا من سلزنيك الى ممثل آخر للاتجاه البنائى الوظيفى نجد ألفن جولدنر A. W . Gouldner الذى قدم اسهاما متميزا فى نظرية التنظيم ويتضح اسهامه هذا فى حواره مع نموذج فيبر من ناحية ، وحواره مع بارسونز وميرتون وسلزنيك من ناحية أخرى . وبالنسبة لحواره الأول ، كان كتابه المشهور " أنماط البيروقراطية الصناعية " الذى عرض فيه دراسته الامبيريقية الهامة عن " مصنع الجبس " ويمثل محاولة قيمة لاختبار أفكار فيبر امبيريقيا . ويتضح الطرف الآخر من حواره فى مقالاته الهامة " العالميات والمحليات : نحو تحليل الأدوار الاجتماعية الكامنة " ، و " التحليل التنظيمى " و " التبادلية والاستقلال فى النظرية الوظيفية " .

والحقيقة أنه نتيجة لدراسته الشهيرة عن " مصنع الجبس " التى عرضها فى الفصل السابع بمؤلفه السابق الاشارة اليه [1] " استطاع جولدنر تعديل وتطوير نموذج فيبر المثالى ، من خلال تمييزه بين ثلاثة أنماط للبيروقراطية :

---

(1) Alvin W. Gouldner , Patterns of Industrial Bureaucracy , Op . Cit . , Chapter 7 .

١- البيروقراطية المزيفة : وفيها تفُرض القواعد من جانب هيئة خارجية ، فلا العمال ولا الادارة ولا الرؤساء أو المرؤسين يحددون بأنفسهم أو حتى يشاركون فى وضع هذه القواعد . وبالتالى لا يستطيع الرؤساد أو المرؤسين أن يضفوا سمة الشرعية على هذه القواعد فى ضوء قيمهم الخاصة . ويترتب على ذلك أنه من الممكن أن يؤدى تدعيم القاعدة الى انتهاك قيم كل من الجماعتين . ولذلك يعتبر الانحراف عن القاعدة تدعيما لمكانة العمال والادارة . والقواعد هنا لاتدعمها الادارة كما أنها لا تحظى بطاعة وقبول العمال ، وبالتالى لا يحدث صراع بين الجماعتين .

٢- البيروقراطية ذات الطابع التمثيلى : هنا تبدأ الادارة والعمال فى وضع القواعد والنظر اليها على أنها ملكا لهم ، وبالتالى يمكن للادارة والعمال اضفاء سمة الشرعية على القواعد فى ضوء قيمهم الخاصة . ومن ثم نجد أن تدعيم هذه القواعد لا يعنى فى أغلب الحالات انتهاكا لقيم أى من الجماعتين . ويضر الانحراف عن القاعدة بمكانة الرؤساء والمرؤسين بينما يسمح الامتثال لكلاهما بتحسين مكانته ، وهكذا تحظى القواعد هنا بتدعيم الادارة كما تحظى بطاعة العمال . وتؤدى هذه القواعد الى توترات ولكنها نادرا ما تؤدى الى صراع صريح. والتأييد المشترك للقواعد تدعمه الأفكار غير الرسمية والمشاركة المتبادلة والمبادرة وتعليم العمال والادارة ، وهكذا يعتبر هذا النمط ديمقراطيا .

٣- البيروقراطية ذات الطابع العقابى : تنشأ القاعدة فى هذا النمط استجابة لضغط العمال أو الادارة ، ولذلك فالجماعة التى لا تساهم فى وضعها تنظر اليها على أنها مفروضة عليها . وبالنسبة لشرعية هذه القواعد نجد أنه اما الرؤساء وحدهم أو المرؤسين وحدهم يعتبرونها شرعية ، ولذلك فان تدعيم هذه القواعد يؤدى الى انتهاك قيم جماعة واحدة اما الرؤساء أو المرؤسين . ويؤدى الانحراف عن القواعد الى خسارة فى المكانة بالنسبة للعمال أو الادارة ، أما الامتثال فيؤدى

الى مكاسب فى المكانة بالنسبة لأى طرف منهما وحده . والقواعد هنا يدعمها أحد الطرفين ويتجاهلها الآخر . وتؤدى هذه القواعد الى حدوث توترات وصراعات ضخمة ومن ثم يتم تدعيم هذه القواعد باستخدام العقوبات والجزاءات كما يتم تدعيمها أيضا بالأفكار غير الرسمية للعمال أو الادارة .

واذ بحثنا النوعين الرئيسيين للقواعد - النمط العقابى والنمط التمثيلى - يتضح لنا أن قواعد النمط العقابى يقبلها الأعضاء باحجام وتردد حيث أن هذه القواعد تعتبر مفروضة من جانب جماعة خارجية وبدون موافقة عامة . وفى حالة النمط التمثيلى نجد أن القواعد تكون مقبولة كشكل ضرورى وتحظى بسمة الشرعية والتدعيم من خلال الموافقة أو الاتفاق المتبادل بين الأطراف . وهكذا نجد أن احتمال حدوث صراع فى البيروقراطية ذات الطابع التمثيلى ، يقل الى حد كبير ، وأن السمة المميزة للبناء البيروقراطى فى هذه الحالة ليست العقاب ولكنها تتمثل فى العملية المستمرة للتطبيع الاجتماعى لتقليل احتمال السلوك المنحرف .

والواقع أن جولدنر كان مهتماً بنتائج القواعد البيروقراطية فى المحافظة على البناء التنظيمى ، كما حاول توضيح كيف أن وسائل الضبط التى تستخدم للمحافظة على التوازن فى الأنساق الفرعية داخل التنظيم ، يمكن أن تؤدى الى اخلال بتوازن النسق الكبير . ويعتبر أن استخدام القواعد العامة واللاشخصية . التى تنظم اجراءات العمل داخل التنظيم ، يعد جزءا من استجابة التنظيم لضرورة الضبط التى تفرضها المستويات الرئاسية العليا . وأحد نتائج هذه القواعد هو نقص وضوح علاقات القوة داخل الجماعة ، كما ان وضوح تمايز السلطة داخل جماعة العمل يرتبط ويتفاعل مع درجة التمسك بمعايير المساواه ، ويؤثر على شرعية الدور الاشرافى ، ويؤثر هذا بالتالى على مستوى التوتر الشخصى فى جماعة العمل .

ويرى جولدنر أن هذه النتائج المتوقعة لوجود القواعد تزيد التنظيم قوة وثباتا ، اذ ان هذه القواعد تقدم تلميحات لأعضاء التنظيم عن أولئك الذين تستهدفهم شخصيات السلطة فى التنظيم ، كما أن هذه القواعد تساعد فى تحديد السلوك غير المقبول مما يؤدى بالتالى الى زيادة معرفة الحد الأدنى للسلوك المقبول . ولكن جنبا الى جنب مع المستوى الأدنى لاستدماج الأهداف التنظيمية ، نجد أن تحديد الحد الأدنى للسلوك المقبول يزيد من التفاوت بين أهداف التنظيم والأداء وذلك من خلال كبت وقمع السلوك والهبوط به الى أدنى مستوى .

وعلى أية حال ، فان آثار التثبيت الداخلى للقواعد يحدث بينها تزاوج وتوافق بواسطة انعدام التوازن التى تسببه للتنظيم ككل . وتتمثل الاستجابة لإنعدام التوازن هذا فى دقة الملاحظة واحكام الاشراف على جماعات العمل ، ويزيد الاشراف الصارم بدوره من توضيح علاقات القوة فى التنظيم وبالتالى يزيد من مستوى التوتر فى جماعات العمل ، مما يهدد التوازن القائم على تثبيت القواعد .

وننتقل الآن الى الجانب الآخر لحوار جولدنر التنظيمى ، و هو الذى عقده مع تحليلات بارسونز وميرتون وسلزنيك ، وتتضح بنائية جولدنر الوظيفية بجلاء فى هذاالجانب من الحوار .

فقد اهتم فى مقالته " التحليل التنظيمي " بالتوترات التنظيمية (١) . وتمثّل مدخل جولدنر لتحليل هذه التوترات فى استعراضه للنموذجين الأساسيين لدراسة التنظيمات المعقدة وهما فى رأيه النموذج العقلانى الرشيد ونموذج النسق

---

(1) A .W . Gouldner , "Organizational Analysis ", in : R.K. Merton , L.Broom and C.Cottrell (eds) , Sociology Today : Problems and Prospects , (New York : Basic Books , 1959) PP . 400 - 428 .

الطبيعى . وحاول توضيح مزايا وعيوب كل نموذج منهما بهدف ايجاد تقارب بين نتائجهما وتكوين نموذج مركب جديد يقدم أداه مناسبة لتحليل المشكلات التنظيمية المعاصرة .

ويرى جولدنر أن أهم المشكلات التنظيمية - وهى مشكلة اضفاء صفة الشرعية على السلطة - تظهر عندما يمارس المديرون ضبطا على المرؤسين الذين تختلف مهاراتهم وتخصصاتهم الفنية وخبرتهم التنظيمية عن مهارات وخبرات المديرين . ويؤكد أنه يمكن اضفاء سمة الشرعية على سلطة المدير اما استنادا الى خبرته المتخصصة ، واما بواسطة فرض قيود وضوابط على المعايير التى يستخدمها المديرون فى تقييم أداء المرؤسين ، واما بواسطة تعريف الادارة وتحديدها كمجال متمايز فى حد ذاته ومتخصص فى مشكلات العلاقات الانسانية . ومع ذلك تظل المشكلة قائمة داخل التنظيم ، بسبب أن الكثير من رجال الادارة يعتبرون أنفسهم خبراء فى العلاقات الانسانية بالفطرة .

وهناك مشكلات أخرى تظهر بسبب الصراع بين السلطة القائمة على الالزام فى الوظيفية ، والسلطة المبنية على المعرفة ، وتظهر أهم هذه المشكلات عند محاولة تقييم عمل الخبراء الفنيين فى التنظيم الحديث . فالمدير الذى يشرف على الخبير ليس لديه القدرة للحكم على العمل الفنى له ، ولذلك يحتكم الى رجال آخرين ممن لديهم هذه القدرة داخل التنظيم . ومع ذلك فهم قلة كما أنه لا يمكن الاحتكام الى رأيهم لأنهم إما أصدقاء لمن يحكمون على عمله أو منافسين له ، وبالتالى يتحيزون فى حكمهم ، ولحل هذه المشكلة يعتمد المديرون على أشخاص من خارج التنظيم .

ويرى جولدنر أن هناك توتر آخر فى التنظيمات الحديثة ، ينتج عن العلاقة بين الترشيد البيروقراطى و الجوانب الالزامية فى النسق الاجتماعى . فالافتراض

البيروقراطي الذي مؤداه أنه يجب منح السلطة التنظيمية لأولئك الذين يتمتعون بالمهارة والكفاءة ، ربما يكون مخالفا للقيم التقليدية الموجودة في المجتمع الكبير ، وهي القيم التي قد تدعو الى منح هذه السلطة لكبار السن بدلا من الشباب أو منحها للذكور بدلا من الاناث . ولذلك يعتقد جولدنر أن تطبيق هذا المبدأ في مثل هذه الظروف ، ربما يؤدي الى حدوث ضغوط وصراعات داخل التنظيم .

واهتم جولدنر في مقالته "التحليل التنظيمي" بمسألة الاستقلال الوظيفي لأجزاء التنظيم المختلفة . كما عالج هذه المسألة بشكل أفضل في مقالته التي نشرها عام ١٩٦٧ بعنوان " التبادلية والاستقلال في النظرية الوظيفية " (١) .

ويؤكد جولدنر أنه توجد درجات مختلفة من التساند بين أجزاء النسق المختلفة ، وهذا ما يفترضه نموذج النسق الطبيعي . فمن ناحية يدخل كل عنصر في عملية تبادل مع العناصر الأخرى ويمكن أن يدخل كل عنصر في عمليات تبادل مع عنصر واحد فقط من ناحية أخرى . ويُعبر الوضع الأول عن أقصى درجات التساند والنسقية ، أما الثاني فيعبر عن أدنى درجات التساند وانعدام النسقية .

ويذكر جولدنر طريقة أخرى للنظر الى تساند الأجزاء ، وهي من زاوية اعتماد الأجزاء على النسق . اذ يتم اشباع حاجات الأجزاء المختلفة بواسطة أجزاء أخرى في النسق . وهذه الأجزاء التي تدخل في عمليات تبادلية ربما تعتمد كلية على بعضها البعض لاشباع حاجاتها ، وفي هذه الحالة يكون النسق الذي يشكلونه متساندا لأقصى درجة ، بينما تكون أجزاءه أقل استقلالا وظيفيا Functional Autonomy . وعلى العكس من ذلك يمكن أن يتكون النسق من أجزاء لا تعتمد

(1) A .W . Gouldner , " Reciprocity and Autonomy in Functional Theory ", In : N . J . Demerath & R. A Peterson (eds) ,Op , Cit . , PP . 141 - 170 .

على بعضها البعض بشكل كاف فى اشباع حاجاتها ، وهنا نجد أن النسق أقل تساندا ، وأن الأجزاء أكثر استقلالا وظيفيا .

ويؤكد أن فكرة التساند المتبادل ، تميل الى التأكيد على " الكل " وعلى العلاقات بين الأجزاء أو الحاجات المتبادلة وظيفيا فى حين أن مفهوم الاستقلال الوظيفى يؤكد على " الأجزاء " وان كان فى علاقتها بعضها ببعض . وعلى ذلك فهذا المفهوم يهتم بعمليات التبادل ولا يعتبر التبادل الوظيفى مقياسا ، وبالتالى يوجه التحليل الى علاقات التوتر .

وعند هذه النقطة ، ينتقل جولدنر الى دراسة علاقة الاستقلال الوظيفى بتوتر النسق . ويؤكد أنه من المتوقع بالنسبة للأجزاء التى تتمتع بدرجة معينة من الاستقلا الوظيفى ، أن تحاول المحافظة على هذا الاستقلال ، وبالتالى تقاوم الاندماج الكامل فى النسق الأكبر . ومن المتوقع من ناحية أخرى أن يحاول النسق فى سعيه لتحقيق التكامل ، اخضاع الأجزاء لمتطلبات الوضع التنظيمي الذى تشغله . ونتيجة لذلك ربما يحدث توترا بين ميل الجزء للمحافظة على درجة استقلاله الوظيفى وبين ضغط النسق لضبط الجزء والتحكم فيه .

وينتهى جولدنر الى نتيجة هامة فى هذا الصدد ، مؤداها أن التنظيم المعاصر يحاول الربط بين الأجزاء والتحكم فيها من ناحية ، وفى الفصل بينها والمحافظة على استقلالها الوظيفي من ناحية أخرى . وأن التنظيم يشكله الصراع وخاصة التوترات بين القوى الجاذبة والقوى الطاردة ، والتحكم فى الأجزاء ووضع توازن بين اعتمادهم وتساندهم وبين فصلهم واستقلالهم الوظيفي .

نخلص من ذلك الى أن اهم ما أسهم به جولدنر ، توضيحه للجوانب السلبية للقواعد البيروقراطية ، ومحاولته التخفيف من النزعة الوظيفية عند بارسونز وميرتون وسلزنيك . فلم يهتم كثيرا بفكرة التساند الوظيفى ، وطور بدلا منها

مفهوم الاستقلال الوظيفي لأجزاء النسق . كما اهتم بالصراع داخل التنظيم ولكنه قام بتحليله في ضوء العلاقات المجردة بين أجزاء النسق ووحداته الفرعية ، ولم يحاول دراسته في ضوء التناقضات الطبقية ، وطبيعة العلاقات الانتاجية في التنظيمات الرأسمالية . فالصراع الموجود بالفعل داخل التنظيمات الرأسمالية هو صراع طبقي في المحل الأول بين من يعمل ولا يملك ومن يملك ولا يعمل كما لم يهتم جولدنر بدراسة القوة في التنظيم .

(هـ) اميتاى اتزيونى :-

وعندما ننتقل الى تحليلات عالم وظيفي آخر هو اميتاى اتزيونى A. Etzioni نجد تطورا آخر يضاف الى اتجاه الأنساق ، ويضاف بالتالى الى نظرية التنظيم .

ولأول مرة - فى اعتقادى - يطالعنا مفهوم الاغتراب Alienation بمعناه الماركسى ، فى تحليل عالم غربى ، كما نجد معالجة جدية للصراع بين العمال والادارة ، ويوضح فى هذه المعالجة الجوانب السلبية للنظام الرأسمالى فى ادارة الانتاج . ومع ذلك أستطيع الزعم بأن هدف إتزيونى من وراء ذلك لم يكن محاولته القضاء على هذا النظام ، وانما كان يهدف الى توضيح الجوانب السلبية فيه ، حتى يتمكن الرأسماليون من معالجتها والعمل على تطوير الرأسمالية .

وعلى أية حال ، فقد أسهم اتزيونى بتحليلاته هذه فى تطوير نظرية التنظيم من زاويتين :

الأولى : تطويره لمتغير تنظيمى داخلى بهدف اقامة مدخل مقارن لدراسة التنظيمات وهذا المتغير هو " الامتثال " Compliance .

الثانية : آرائه حول اغتراب العمال فى التنظيمات الرأسمالية ، والصراع بين العمال والادارة ، وذلك فى حواره النقدى مع مدرسة العلاقات الانسانية .

وسوف التزم بهاتين الزاويتين فى مناقشة تحليلات اتزيونى .

لقد اتخذ من " الامتثال " متغيراً أساسيا لدراسته المقارنة لأنه فى اعتقاده عنصرا أساسيا داخل البناء التنظيمى . ووفقا لهذا المتغير ميز اتزيونى بين ثلاثة أنماط للقوة وثلاث أنماط للانتماء فى التنظيمات ، ثم زاوج بين هذه الأنماط الست. وهذا ما سوف أوضحه كما جاء على لسان اتزيونى فى كتابه الهام تحليل مقارن للتنظيمات المعقدة " (١) .

يبدأ اتزونى تحليله بتعريف الامتثال فيرى أنه عنصر هام فى العلاقة بين أولئك الذين لديهم القوة وبين الذين يخضعون لقوتهم ، ويشير الامتثال الى العلاقة التى بموجبها يتصرف العامل وفقا لتوجيهات وموجهات تعززها قوة عامل آخر . وهناك طرفان فى عملية الامتثال : العامل الذى يمارس القوة ، ثم العامل الذى يخضع لهذه القوة ويرضى بهذا الخضوع .

وبالتالى ينتقل اتزيونى الى مجال القوة Power ويعرّفها بأنها قدرة العامل على التأثير فى عامل آخر لتنفيذ توجيهاته ، أو لأداء أى أعمال أخرى يطلبها منه ، ويفرق اتزيونى بين ثلاثة أنماط للقوة وذلك على أساس الوسائل المستخدمة لحمل الأفراد على الامتثال :

١- القوة الالزمية القهرية : وتستند الى التهديد باستخدام الجزاءات الفيزيقية واحداث الألم أو الأذى ، واحداث الاحباط بواسطة تقييد الحركة ، أو التحكم باستخدام القوة .

---

(1) Amitai Etzioni , A Comparative Analysis of Complex Organizations , (New York : Free Press , 1971) , PP . 3 - 21 .

٢- القوة التعويضية : وتستند الى مراقبة الموارد المادية والمكافآت والتحكم فيها بواسطة توزيع الرواتب والأجور والتعويضات والخدمات وما شابه ذلك .

٣- القوة المعيارية : وتستند الى توزيع المكافآت الرمزية أو الحرمان منها ، وتوزيع المكافآت الدالة على المركز والهيبة وادارة ممارسة الشعائر وما شابه ذلك . وقد ميز اتزيونى داخل لاقوة المعيارية بين القوة معيارية بحتة وهى أكثر شيوعا فى العلاقات الرأسية بين العمال . وقوة اجتماعية وهى أكثر شيوعا فى العلاقات الأفقية بين العمال . ولكن لما كانت هاتان القوتان تستندان الى نفس الوسائل وهى توزيع المكافآت الرمزية ، فقد جمعهما اتزيونى فى فئة واحدة وهى القوة المعيارية .

وينهى كلامه عن القوة بقولة أن كل التنظيمات تقريبا تستخدم الأنماط الثلاثة ومع ذلك تركز التنظيمات على أحدها وتعتمد بدرجة أقل على النمطين الاخرين. وهناك بعض التنظيمات تتمكن من استخدام نمطين من القوة بدون تضييع أى قدر منهما عن طريق " التحييد " neutralize بمعنى الفصل بين استخدامها لنمط من القوة عن استخدامها لنمط آخر .

ثم يميز اتزيونى بين ثلاثة أنواع للانتماء involvement الذى يشير الي التوجيه التقييمى للعامل تجاه هدف معين باستخدام الشدة أو التوجية ، ويرى أن الانتماء اما أن يكون ايجابيا واما سلبيا . واستنادا الى هذا التصنيف يميز أتزيونى بين ثلاثة أنواع للانتماء .

١- الانتماء الاغترابى ويدل على الارتباط السلبى بالتنظيم ويسود فى العلاقات بين الغرباء والأعداء .

٢- الانتماء الحسابى ويدل على التزام الفرد ببعض أهداف التنظيم وعدم

التزامه ببعضها الآخر ، فهو يلتزم بالأهداف التى يحصل من وراء التزامه بها على مكافآت مادية . وتكون مواقف العملاء الدائمين دائما حسابية مثل العلاقات بين المنظمين فى الرأسمالية الحديثة .

٣- الانتماء الأخلاقى ويدل على الارتباط الايجابى والأخلاقى بالتنظيم . ويميزاتزيونى داخل هذا الانتماء بين انتماء أخلاقى بحت وانتماء اجتماعى وهما يختلفان عن بعضهما بنفس الطريقة التى تختلف بها القوة المعيارية البحتة عن القوة الاجتماعية .

ويحاول اتزيوني بعد ذلك ، ربط أنماط القوة بأنماط الانتماء وينتج لنا تسعة أنماط للامتثال * . ويرى أنه من بين هذه الأنماط ، تتكررثلاثة أنماط أكثر من غيرها وهى على النحو التالى :

١- القهرية - الاغترابية : هنا تستخدم القوة القهرية عندما يواجه التنظيم بمشتركين مغتربين للغاية ؛ ويؤثر ذلك على الروح المعنوية والاتصال وبالتالى تنخفض فعالية التنظيم .

٢- التعويضية - الحسابية : هنا يحدث ارتباط بين القوة التعويضية والانتماء الحسابى ، وبالتالى تتأرجح فعالية التنظيم بين الانخفاض والارتفاع تبعا لالتزام أعضائه أو عدم التزامهم بأهدافه .

---

* يوضح أتزيونى هذه الأنماط على النحو التالى :

تنميط علاقات الامتثال

أنواع القوة	أنواع الانتماء		
	افترابى	حسابى	أخلاقى
قهريـــة	(١)	٢	٣
تعويضية	٤	(٥)	٦
معيارية	٧	٨	(٩)

٣- المعيارية - الأخلاقية : هنا نجد أن الطبيق الفعال للقوة المعيارية يتطلب التزاما أخلاقيا شديدا من جانب المشتركين فى المستويات الدنيا . وبمعنى آخر عندما يشعر المشتركون بالانتماء والارتباط الأخلاقى بالتنظيم ، يمكن تطبيق القوة المعيارية ؛ وعندما ترتبط القوة المعيارية بالانتماء الأخلاقى ترتفع فعالية التنظيم.

وتشكل هذه الأنماط الثلاثة للامتثال ، أساس تحليل اتزيونى للضبط التنظيمى . ويطلق على النمط الأول : امتثال قهرى ، والثانى : امتثال نفعى ، والثالث: امتثال معيارى ، ويرى أنه ربما يجد الدارسون للتغير والصراع والقضايا المشابهة فى التنظيم ، فى أنماط الامتثال الست الأخرى قيمة كبرى بالنسبة لدراساتهم .

وقد اهتم اتزيونى من ناحية أخرى ، بمشكلة اغتراب العمال فى تنظيمات العمل الرأسمالية ، والصراع بين العمال والادارة .

ويؤكد أن التنظيم وحدة اجتماعية معقدة وكبيرة تتفاعل فيها جماعات اجتماعية تتعارض مصالحها واهتماماتها ، وأن الجماعتين التى تتعارض مصالحهما داخل التنظيم هما الادارة والعمال . فالادارة تحاول من ناحيتها الضغط على العامل ودفعه الى أداء العمل، وهكذا يصبح ضغطا قهريا ويؤدى الى اغتراب العامل . ويرى اتزيونى أن حق الضبط والسيطرة يسير جنبا الى جنب مع مبدأ الملكية الفردية ، وأن الذين يملكون أدوات ووسائل الانتاج ووسائل الضبط يحددون كيفية استخدامها (١) .

ويشعر كل العاملين فى التنظيمات الغربية بالاحباط وعدم السعادة لأنهم لا يستطيعون تحديد فائدة جهدهم ولأنهم لا يملكون الأدوات أو الوسائل الضرورية

---

(1) A . Etzioni . Modern Organizations , Op . Cit . , PP 41 - 44 .

للقيام بعملهم بشكل مستقل . ويشير أتزيونى الى أن مدرسة العلاقات الانسانية قد أشارت الى بعض الطرق التى يمكن بها تقليل مشاعر الاحباط عند العاملين ، ولكنها لم تستطع مع ذلك حل هذه المشكلة .

ويعارض اتزيونى ما أوصت به مدرسة العلاقات الانسانية فى مجال اشراك العمال فى المناقشات الديمقراطية والتى تؤدى الى صنع القرار بشكل مشترك . ويرى أن الهدف الحقيقى من اشراك العمال فى هذه المناقشات هو محاولة اقناع العمال في المستويات الدنيا داخل التنظيم ، بالقرارات التى قد تم اتخاذها بالفعل من جانب كبار الاداريين ، وبالتالى يقبلونها ولا يقاومونها . وتؤدى مثل هذه الاجراءات الى شعور زائف بالمشاركة والاستقلال الذاتى الذى يتم غرسه عمدا بهدف تحقيق تعاون العمال بشكل طوعى وتحقيق التزامهم بالمشروع التنظيمى والتزامهم بأهدافه . وعلى الرغم من انتقادات اتزيونى هذه ، فانه لم يبتعد كثيرا عن الأيديولوجيا الرأسمالية .

ثالثا- تطور اتجاه الأنساق :

بعد أن تناولنا الاسهامات النظرية التى قدمها أنصار التحليل البنائى الوظيفى لاتجاه الأنساق ، نحاول الآن التعرف على أهم مظاهر التطور التى طرأت على اتجاه الأنساق فى دراسة التنظيم .

فقد تطورت أربعة مداخل فرعية فى اتجاه الانساق : وهى مدخل النسق المغلق، ومدخل النسق المفتوح ، ومدخل النسق السوسيو- فنى ، ومدخل النسق الشرطى .

(١) النسق المغلق :

ينظر مدخل النسق المغلق الى التنظيمات باعتبارها أدوات مصممة لتحقيق

أهداف معينة ، وترتبط الأبنية والقرارات التنظيمية بتحقيق هذه الأهداف ، ويؤكد هذا المدخل على ترشيد التنظيم وزيادة فعاليته . ويرتبط مدخل النسق المغلق تقليدياً بالكتابات الأولى لماكس فيبر عن البيروقراطية . ويرى البعض أن هذا المدخل هو المفضل فى دراسات العلاقات الانسانية أيضا . ويرى سيلفرمان Silverman أن مدخل النسق المغلق يتجاهل العوامل التنظيمية الخارجية ، استنادا الى وجهة النظر القائلة بأن الفروض التى يتم اختبارها تنشأ أساسا من قوانين سيكولوچية وسيوسيولوچية لا تتأثر بالعوامل الخارجية على التنظيم . ويفسر السلوك التنظيمى باعتباره نتاجا للقوى السيكولوچية التى تجبر الأفراد على العمل بطريقة معينة . ويؤكد سيلفرمان أن هذا المدخل أقل كفاءة من مدخل الأنساق الذى يهتم بدراسة العلاقات بين الأنساق العليا والأنساق الدنيا والتى تتفاعل فى اطار الحدود التنظيمية .

وربما يقال أن مدخل النسق المغلق يساهم فى فهم العوامل التى تؤثر فى تفاعل الجماعة ، وبالتالى تكون له أهميته فى دراسة تنظيمات العمل ، ولكن هذا القول يقوم على فرض زائف على حد تعبير سيلفرمان .

ويرى ريتشارد هول R.Hall أن استخدام مدخل النسق المغلق يعتبر محدودا فى التراث التنظيمى ، ومع ذلك لازال موجودا ومستخدما . واستشهد هول بمثال حديث يتمثل فى محاولة جيرالدهيج Jerald Hage عام ١٩٦٥ لتطوير " نظرية بديهية عن التنظيمات " (١) .

ويؤكد هول أن المتغيرات التى اختارها هيج لنظريتـــه ، والموشـــرات التى

---

(1) Richard H. Hall, Organizations : Structure and Process, (New Jersey : Prentice - Hall, 1972) PP. 15 - 17.

استخدمها لقياس هذه المتغيرات ، تعكس مفاهيم مدخل النسق المغلق . فقد أكد هيج أن هناك أربعة أهداف تحاول التنظيمات تحقيقها وهى : .

١- التكيف أو المرونة : ويقاس هذا الهدف بعدد البرامج الجديدة التى يتبناها التنظيم كل عام ، وعدد الوسائل الفنية الجديدة التى يستخدمها كل عام . ويرى هيج أن المرونة تشير عادة الى التكيف مع المؤثرات الخارجية أو العوامل الأخرى وفى نفس الوقت فان البرامج الجديدة والأساليب الفنية المستحدثة ، يمكن تطويرها على أساس الاعتبارات الداخلية ، وان كان للمؤثرات البيئية أهمية فى هذا المجال .

٢- الانتاج أو الفعالية : ويقاس هذا الهدف بعدد الوحدات التى يتم انتاجها كل عام ، ومعدل الزيادة فى عدد الوحدات المنتجة كل عام ، ويعتبر هذا جانباً داخلياً .

٣- الكفاءة أو عامل التكلفة : ويقاس هذا الهدف بحجم التكلفة لكل وحدة انتاج فى كل عام ، وحجم الموارد والطاقات المعطلة كل عام .

٤- الاشباع الوظيفى أو الروح المعنوية : ويقاس هذا الهدف بمدى ارتياح الموظف أو العامل لظروف العمل ، ومعدل التنقل بين شاغلى الوظائف كل عام .

وتعكس هذه الأهداف العوامل التنظيمية الداخلية مع قدر بسيط من الاهتمام بالعوامل الخارجية . كما تشكل جزءا من النموذج التصورى الذى ينظر الى التنظيم على انه نسق فى حد ذاته . ويرى هول أن انغلاق هذا المدخل يتأكد عند مناقشة هيج للوسائل التى يستخدمها التنظيم لتحديد أهدافه ، فقد ميز هيج بين أربع وسائل تنظيمية هى :

١- التعقد أو التخصص : وتقاس هذه الوسيلة بعدد المتخصصين المهنيين ،

ومستوى التدريب المطلوب لهم . ويكون التعقد ضروريا ومطلوبا لأنه يجب أن تقسم التنظيمات الى وحدات وظيفية لتتمكن من تحقيق أهدافها المحددة . وهنا يبدو واضحا مدى تأثر هيج بتحليلات ماكس فيبر .

٢- المركزية أو تدرج السلطة : وتقاس هذه الوسيلة التنظيمية بنسبة أو عدد الوظائف التى يشارك أصحابها فى صنع القرار ، وعدد المجالات التى يشاركون فيها .

٣- التشكيل أو التقنين : وتقاس هذه الوسيلة بعدد الوظائف التى يتم ترتيبها ، ومدى الاختلاف والتباين المسموح بها فى اطارها .

٤-التدرج أو نسق المكانة : وتقاس هذه الوسيلة من خلال الاختلافات في الدخل والهيبة بين الوظائف ، ومعدل الحراك أو التنقل بين الوظائف الدنيا والوظائف العليا أو مستويات المكانة ، وتعتبر كل هذه الوسائل داخلية تماما بالنسبة للتنظيم .

وقد طور هيج J . Hage من هذه الأهداف والوسائل عددا من الأفكار والنتائج. وما هو هام فى هذا الصدد ، ان هذا المدخل يؤكد أنه بالامكان فهم التنظيمات فهما جيدا استنادا الى هذه العوامل الداخلية وحدها . ويرى هول أن العوامل التى يسميها هيج الوسائل ، هذه العوامل فى الحقيقة مترابطة ومتشابكة. وفى نفس الوقت فان الدليل الذى يورده هيج يعتبر تدعيما للأفكار والنتائج التى يستخلصها . ومما لا شك فيه أن عوامل أخرى تختلف عن الأهداف والوسائل التى سبق مناقشتها ، تؤثر على هذه الأهداف والوسائل .

ويرى هول Hall أن التنظيمات ليست أنساقا مغلقة من أجل هذا فى حد ذاته ، وانما هى مغلقة لزيادة الترشيد فمدخل النسق المغلق يعتبر طريقة ملائمة لمعالجة

الترشيد التنظيمي أى الربط بين الأهداف والوسائل . والنموذج الرشيد للتنظيم يؤكد على كل شئ يتم القيام به وظيفيا أو يساهم فى تحقيق النتيجة النهائية لعمل التنظيم وهى تحقيق الهدف العام . ويتضمن النموذج الرشيد ، نموذجا آليا حيث أنه ينظر الى التنظيم على أنه بناء مكون من أجزاء قابلة للتجريد ، وكل جزء قابل للتعديل بهدف تعديل كفاءة الكل . كما يستند التنظيم طبقا لهذا النموذج الى التعديل المخطط الناجح لتعديل العناصر التنظيمية الفردية وذلك بواسطة اتخاذ القرار الهادف .

وتتم عملية صنع القرار فى ضوء مفهوم النسق المغلق ، استنادا الى مسألة " الارتقاء " بمعنى محاولة الرقى بالشئ المطلوب اتخاذ قرار بشأنه كما تخضع هذه العملية لقيود النسق ذاته ، ويتم التأكيد على أدوات التحليل الكمية وعمليات البحث والهندسة الصناعية . ويمكن الارتقاء بأى عنصر داخل النسق ، فعلى سبيل المثال يمكن زيادة الربح باستخدام العناصر الموجودة داخل النسق أو من الممكن زيادة الاستفادة من عناصر النسق بغض النظر عن الربح كما يحدث فى برامج الرفاهية الحكومية أو من الممكن زيادة المبيعات أكثر من الربح . وهكذا يتكون صنع القرار فى النسق المغلق من اختيار عدد من البدائل المحددة ، ويمكن القيام بالاختيار على أساس امكانية النجاح المرتبط باختيار البديل والاستفادة منه [١].

وعلى أية حال ، فان مدخل النسق المغلق له قدرة لاجدال فيها على تركيز الاهتمام على بعض الأنماط التى تميز التنظيمات الحديثة وخاصة جوانب الترشيد . ولكنه يهمل فى نفس الوقت ، الطريقة التى تؤثر بها هذه الأنماط على السلوك داخل التنظيم .

(1) G . Rice & D . Bishoprick , Op . Cit . , P . 170 .

(٢) النسق المفتوح :

يؤكد أنصار مدخل النسق المفتوح ، أنه اذا كان من الضرورى والمفترض بالنسبة لدارسى التنظيمات ان ينظروا اليها باعتبارها أنساقا ، فانه يجب عليهم أن يعتبرونها أنساقا مفتوحة Open system . إذ أن التنظيمات كأنساق تتفاعل مع تنظيمات أخرى ومع مؤسسات ونظم اجتماعيةموجودة ، كما تعتبر أنساقا فرعية لنسق كبير وهو المجتمع . ولما كان المجتمع عبارة عن مجموعة من الأنساق الفرعية البسيطة والمعقدة ، فان تأدية كل نسق فرعى لوظيفته تعتمد على علاقته الوثيقة بالأنساق الفرعية الأخرى ، وعلى علاقته بالمجتمع ككل . ولذلك يجب أن تؤكد التحليلات التنظيمية على تبادل وضع القيود على الموارد بين الأنساق الاجتماعية المختلفة .

وانطلاقا من ذلك ، استطاع أنصار النسق المفتوح أن يطوروا مفهوما تنظيميا هو مفهوم الاعتماد بين التنظيمات interorganizational dependence أو الأعتماد بين التنظيم وبيئته [1] .ويرون أن هذا المفهوم يمكنهم من الاهتمام بالقيود والعقبات التى توجد خارج حدود التنظيم وتؤثر على عملياته . كما يمكنهم من تطوير فكرة الشبكات التنظيمية المتساندة ، والتمييز بين الاعتماد داخل التنظيم والاعتماد بين التنظيمات .

---

(1) Sergio E.Mindlin and Howard Aldrich , " Interorganizational dependence : A Review of the Concept and a Reexamination of the Findings of the Astor , Group " , (Administrative ScienceQuarterly , 1975 , Vol . 20), PP . 382 - 392 .
Or : Howard Aldrich And Sergio Mindlin, " Uncertainty And Dependence : Two Perspectives on Environment " , in : Lucien Karpik (ed.) Organization and Environment ; Theory , Issues and Reality . (London : 1978) PP . 149 - 170 .

واستنادا الى مفهوم الاعتماد ، يعرف أنصار النسق المفتوح الفعالية التنظيمية بأنها قدرة أحد التنظيمات على استغلال تنظيم أو تنظيمات أخرى للحصول على الموارد اللازمة له ، وتصريف منتجاته ، والمحافظة فى نفس الوقت على حرية عقد صفقات مستقلة . ونتيجة لذلك تعتبر محاولة التنظيم تجنب الاعتماد على التنظيمات الأخرى وأن تعتمد هذه التنظيمات عليه ، هذه المحاولة تمثل القوة الدافعة الأساسية لتشكيل سلوك قادة التنظيم .

وهكذا يمكن النظر الى التنظيمات على أنها تعتمد على تبادل الخدمات والسلع مع بيئتها وذلك بهدف البقاء . وبالتالى تحاول التنظيمات الحصول على موارد لتحقيق أهدافها ، مثل الأرض والعمال ورأس المال ويطلق عليها " المدخلات " ، ثم يعمل التنظيم على استغلال هذه الموارد بشكل فعال ويطلق على ذلك " العمليات " ، ويحاول أخيرا تقديم موارده ونواتجه للأنساق الفرعية الأخرى وتوليد مشكلات عليهم أن يقوموا بحلها وهذه هى " المخرجات " . (١) .

ويرى سيلفرمان أن مدخل النسق المفتوح يسمح للباحث بالتركيز على جوانب محددة فى بيئة التنظيم والتنبؤ بآثارها على بناء التنظيم وعملياته . ويمكنه الانتقال بعد ذلك الى الربط بين أشكال التنظيم المختلفة وبين نمط التكنولوجيا أومعدل تغير السوق . ويمكنه أخيرا تحديد كل ما يتناقل بين التنظيمات ومجتمعها .

والواقع أنه فى عام ١٩٤٠ بدأ مجموعة من العلماء والباحثين فى جامعة شيكاغو فى دراسة التنظيمات انطلاقا من مفهوم النسق المفتوح ، وكان هدفهم الأول محاولة بناء اطار نظرى عام للعلوم السلوكية . وقدم چيمس ميلر J. Miller

---

(1) D . Silverman , Op . Cit . , PP . 35 - 36 .

في عام ١٩٥٥ تقريرا حول نشاط هذه الجماعة . ثم استمرت الجهود لمدة عشر سنوات أخرى عندها قدم ميلر تقريرا مفصلا عن عناصر هذا الاطار النظرى [١] .

وقام والتر باكلى W.Buckley بتلخيص التطبيقات السوسيولوچية عن جوانب هذا الاطار النظرى ، وذلك فى تقرير له عام ١٩٦٧ . وأكد باكلى أن نظرية النسق المفتوح لم تفترض قضية الاجماع التى تتناول الادوار والتوقعات الاجتماعية ، بمعنى أن هذه النظرية تنظر الى العاملين باعتبارهم يتفاعلون فى اطار أنساق معيارية تختلف الى حد كبير فى وضوحها وشرعيتها . وعلى خلاف منظور بارسونز الاستاتيكى ، اهتم با كلى بالعملية Process التنظيمية التى تعتبر فى نظره بداية النظر الى الأنساق على أنها تتفاعل مع القطاعات البيئية وأنها ليست مجرد ردود فعل لها .

وعلى أية حال ، فان أهم المحاولات التحليلية التى قامت استنادا الى مدخل النسق المفتوح ، كانت محاولة دانيال كاتز D.Katz وروبرت كان R.Kahn فى كتابهما " علم النفس الاجتماعى للتنظيمـــــات " [٢] . ويعقدان فى هذا الكتاب فصلا كاملا يتناولان فيه التنظيمات كأنساق مفتوحة ويحددان خصائصها العامـــة [٣] .

ويؤكد كاتز وكان أن المشكلة الأولى لفهم التنظيم كنسق هى : كيف نعرف أننا نتعامل مع تنظيم ؟ وما هى حدوده ؟ وما السلوك الذى يرتبط بالتنظيم والسلوك الذى لا يرتبط به ؟ ومن هم الأفراد الذين يجب دراستهم ودراسة أفعالهم ؟ وما هى جوانب سلوكهم التى يجب أن تتضمنها الدراسة ؟ .

---

(1) J.Eugene Haas and Thomas E.Drabek , Op . Cit . , PP . 84-85.

(2) Daniel Katz and Robert L . Kahn , The Social Psychology of Organizations , (New York : John Wiley & Sons , INC . , 1966) .

(3) Ibid . , PP . 14 - 29 .

وتتمثل المشكلة الثانية فى النظر الى التنظيم على أنه نتاج لأهداف محددة ، ونتاج لأعضائه وقادته . ورغم أن هذا المدخل هام لفهم التنظيمات الا أنه يعد معوقا فى نفس الوقت ، لأنه يساوى بين أهداف التنظيم وأهداف أعضائه ويعتبرهما شيئا واحدا ، وهذا مخالف للواقع التنظيمى . ويرى كاتز وكان أنه من الأفضل من الناحية النظرية البدء بالمفاهيم التى لا تتطلب توحد الأهداف بين التنظيم وأعضائه ، وهى تهتم بالمدخلات Input والمخرجات Output وأداء التنظيم لوظائفه " أو العمليات " Through - Put ، ولا تهتم بالأهداف الرشيدة للتنظيم .

وعلى ذلك ، يؤكد كاتز وكان أن نموذجهما النظرى لفهم التنظيمات ، هو نموذج نسق المدخلات والمخرجات الذى يتولد فيه طاقة من المخرجات . وأن التنظيمات أنساق مفتوحة فى الواقع ، حيث أن مدخلات الطاقة وتحول المخرجات الى مدخلات طاقة أخرى ، تتكون من خلال تبادل الموارد بين التنظيم وبيئته . أما ثبات واستمرار الأنشطة والعمليات التنظيمية فيمكن بحثه – وفقا لكاتزوكان – فى علاقته بمدخلات الطاقة فى النسق وتحول الطاقات داخله ثم النتاج الأخير . ففى المصنع مثلا تكون المواد الخام والقوى البشرية هى مدخلات الطاقة ، والأنشطة النمطية للانتاج هى العمليات أو تحويلات الطاقة ، والانتاج النهائى هو المخرجات . أما المحافظة والابقاء على النشاط النمطى للتنظيم ، فتتطلب تجديداً مستمراً لتدفق الطاقة يتم من خلال عائد الطاقة فى الانتاج . بمعنى أن نتاج دورة الأنشطة يصنع طاقة جديدة للبدء فى دورة أخرى وهكذا . فالشركة التى تنتج السيارات مثلا تبيعها ، وبالاموال التى تحصل عليها ، توفر وسائل لضمان مواد خام جديدة وتعوض القوى العاملة بالأجور والمكافآت وتواصل نشاطها الانتاجى .

ثم انتقل كاتز وكان الى تحديد الخصائص العامة للأنساق المفتوحة . والحقيقة أن تحديدهما لأهم هذه الخصائص يعكس عقم مدخلهما لدراسة التنظيمات ،

حيث اعتبرا التنظيمات كائنات عضوية بيولوجية وعالجوها على هذا الأساس . ومن ثم جاءت معالجتهما مضللة ومخيبة للآمال " ولم يضعا فى اعتبارهما الفارق بين التنظيم والكائن العضوى ، ولم يدركا أن التنظيمات ليس لها حدود واضحة وأنها لهذا السبب أكثر انفتاحا بعكس الكائنات العضوية . فالعلاقة التى تربط أجزاء التنظيم عادة ما تكـون علاقة فضفاضة تسمـح بتنوع أكبر فى السلوك"[1] * .

ولسنا بحاجة هنا الى توضيح مدى عقم المماثلة العضوية فى الدراسات السوسيولوجية بصفة عامة ، وفى التحليلات التنظيمية بصفة خاصة ، فقد اهتم بهذا التوضيح العديد من السوسيولوجين . وعلى أية حال فان استخـــدام المماثلة

---

(١) السيد الحسينى ، مرجع سابق ، ص ص ١٠٣ - ١٠٤ .

* وقد حدد كاتزوكان الخصائص العامة للأنساق المفتوحة كما يلى : استجلاب الطاقة ، والعمليات ، والمخرجات ، الأنساق كدوائر للأحداث والأنشطة ، الطاقة غير المستفادة - السلبية ، ادخال المعلومات والتغذية الرجعية السلبية وعملية التقنين ، الحالة المضطردة والتوازن الدينامى ، التمايز ، والتوازن النهائى .

وتظهر فى هذه الخصائص ،تبول كاتزوكان لفكرة المماثلة العضوية . فقد قالا على سبيل المثال : " فالخلية تتلقى الأكسجين من مجرى الدم والجسم يحصل على الأوكسجين من الهواء وعلى الطعام من العالم الخارجى .. وبالمثل فان التنظيمات الاجتماعية يجب أن تحصل على كميات متجددة من الطاقة من نظم أخرى أو الأفراد أو البيئة المادية " ويقولان أيضا : " فالجسم يحول النشا والسكر الى حرارة وطاقة، والشخصية تحول الأشكال الكهربية والكيماوية للمثيرات الى عناصر حسية ملموسة ، والمعلومات الى أنماط للتفكير والتنظيم يخلق نتاجا جديدا أو مواد عملية أو يدرب الأفراد أو يقدم لهم خدمة ، ويقولان" ويعمل الكائن العضوى البيولوجى على اخراج نواتج فسيولوچية مثل ثانى أكسيد الكربون من الرئتين .. والأنساق المفتوحة تعمل على أخراج بعض النواتج الى البيئة سواء أكانت هذه النواتج اختراعا من ابتكار عقل المفكر أو جسرا تقوم بانشائه شركة هندسية ". وغير ذلك من المماثلات العضوية التى تبناها كاتزوكان فى مدخلهما . أنظر :

- D . Katz and R . Kahn , OP . Cit . , PP . 14 - 29 .

العضوية في دراسة التنظيمات ، يوصل الى نتائج زائفة ولا يفيد فى توضيح علاقة التنظيمات بالبيئة التى توجد فيها وتقوم بتأدية وظائفها من خلال تبادل المدخلات والمخرجات معها ، فلهذه العلاقة جوانب ومستويات مختلفة . وكان من الأفضل بالنسبة لكاتز وكان أن يدرسا علاقة التنظيمات فى ضوء علاقات القوة التى يفرضها التنظيم كبناء للقوة وكاقتصاد سياسى . وفى ضوء العلاقات الطبقية بين العمال والرأسماليين ، ومدى انعكاس هذه العلاقات على علاقة العمل داخل التنظيم . وكيف يؤثر المجتمع الرأسمالى بقيمه وأولوياته وأيديولوچيته على عمل التنظيمات وعملياتها . ومما لا شك فيه أن مشاعر الاغتراب والاحباط التى يشعر بها العامل فى التنظيمات الغربية ، تؤثر تأثيرا سلبيا على كفاءة وفعالية هذا العامل فى تأديته لوظائفه .

وعلى أية حال ، فان اغفال كل هذه الحقائق يأتى انعكاسا للأيديولوجيا الرأسمالية على تحليل كاتز وكان للتنظيمات . كما جاءت تحليلاتهما مثلها فى ذلك مثل تحليلات غيرهما من العلماء الرأسماليين خالية تماما من مجرد الاشارة الى الصراع التنظيمى القائم بين العمال والادارة ، وبدلا من ذلك أكدا على مفهومى التوازن الدينامى والتوازن النهائى .

(٣) النسق السوسيو- فنى :

أثرت التحليلات التنظيمية التى استندت الى مدخل النسق المفتوح ، على دراسات وتحليلات تنظيمية لاحقة ، اذ ظهرت دراسات عديدة تتناول علاقة التنظيمات بالبيئات التى توجد فيها ،ومن هذه الدراسات ما يدخل ضمن مدخل جديد هو النسق السوسيو- فنى ، الذى يتخذ من التفاعل بين الجوانب الفنية والجوانب الاجتماعية فى التنظيمات ، قضية أساسية للدراسة والاهتمام التحليلى ، مع التأكيد على الدور الذى يلعبه النسق الفنى التكنولوجى داخل التنظيم .

ومن أمثلة هذه الدراسات ، عمل إمرى Emery عام ١٩٦٩ ، وعمل لورانس ولورشlawrence & Lorschعام ١٩٦٧ الذى يحللان فيه البناء البيئى فى ضوء فكرة الأنساق ، وتوصلا الى قياس معدل تغير العناصر فى بيئة التنظيم . وقد ناقش لورانس ولورش ثلاثة عناصر فى البيئة وهى السوق ، والبحث والتطوير ، والتكنولوجيا ؛ وأوضحا أن هذه العناصر تتغير بدرجات ومعدلات متفاوتة . ومع ذلك فقد كانت دراسة بيئات التنظيمات موضعا للاهتمام والدراسات منذ زمن بعيد حتى قبل ظهور مدخل الأنساق المفتوحة ذاته . فقد قامت جوان ودوارد J.Woodward بتحليل علاقة التنظمات ببيئاتها وذلك فى كتابها " التنظيم الصناعى : النظرية والممارسة " عام ١٩٦٥ . ومن أمثلة هذه الدراسات أيضا ، دراسة بيرنز وستوكر " Burns & Stalker " ادارة التجديد " عام ١٩٦١ ؛ ودراسات امرى وترست Emery & Trist والفريد رايسA. Rice وماسون هاير M. Haire وغيرهم (١) .

وجوهر مدخل النسق السوسيو- فنى هو أن التنظيم كنسق فنى - اجتماعى يحدد مجالا عاما للدراسة يتناول العلاقة بين الجانب الفنى والجانب النفسى - الاجتماعى داخل هذا النسق . وقد تطور مفهوم النسق السوسيو - فنى عن الرأى القائل بأن أى نسق انتاجى يتطلب تنظيما تكنولوجيا أى الأدوات والمعدات والعمليات ، وتنظيما اجتماعيا للعمل يربط بين الذين ينفذون المهام الضرورية لهذا النسق . واذا كانت المتطلبات التكنولوجية تضع قيودا على نوع التنظيم الممكن للعمل ،فان لتنظيم العمل خصائصه الاجتماعية والسيكولوجية التى تكون

---

(١) عرض جيرالدهيج Jerald Hage للدراسات التى تتناول علاقة التنظيمات بالبيئة . ثم حاول أن يطور مدخلا جديدا يجمع فيه بين ديالكتيكية النماذج التاريخية الخاصة والنماذج السوسيولوجية العامة للبيئة . انظر :

- Jerald Hage ," Toward A Synthesis of the Dialectic Between historical -Specific and Sociological - General Models of the Environment " , in : Lucien Karpik (ed) . Organization and Environment , Op . Cit . , PP . 103 - 145 .

متفصلة عن التكنولوجيا . وهكذا يهتم أنصار مدخل الأنساق السوسيو- فنية ، بالبيئة التكنولوجيا لجماعة العمل ، وينتقلون بالتحليل الى بحث التفاعل في اطار المهمة التنظيمية ، ويدرسون الجوانب غير الرسمية للتفاعل ، وان كانوا ينظرون اليها على أنها تخضع للمهمة ذاتها .

ويتضح هذا المفهوم لمدخل الأنساق في دراسة جورج هومانز G.Homans التى ترتكز على دراسات هاوثورن (١) ، فمن خلال تأكيده على الطبيعة المتساندة لاجزاء النسق ، ميز هومانز بين ثلاثة مفاهيم تحليلية هى : النشاط والعاطفة والتفاعل فالنشاط هو ما يقوم الأفراد به أثناء عملهم ، والعواطف هى المواقف التى يعبرون عنها ، أما التفاعل فهو الاتصال بين الأفراد . ووفقا لهومانز ، فان هذه المفاهيم الثلاثة تعمل كنسق بسيط يخلق معايير السلوك التى تؤثر فى قيام النسق بوظيفته .

وقد أشار هومانز الى دور المؤثرات البيئية فى تحديد وتشكيل كل مفهوم من هذه المفاهيم الثلاثة . والحقيقة أن أهم ما جاء فى تحليل هومانز هو ما يرتبط بتحليله لمحاولات العاملين بحجرة الاتصال فى البنك لتقييد الانتاج . وهكذا يؤكد هومانز على ضرورة فهم وتحليل البيئة الاجتماعية لمدينة " شيكاغو " - التى يقع فيها البنك - فى وقت الكساد الاقتصادى ، وذلك لتحقيق فهم ملائم وصحيح لهذه الظاهرة وهى تقييد الانتاج .

كما ظهرت دراسات أخرى تدرس نفس الظاهرة من منظور النسق السوسيو- فنى ، مثل دراسة ليبتون lupton ١٩٦٣ ، وأيضا دراسة ليبتون وكانسيون ١٩٦٤ ,اذ إهتمت هاتان الدراستان ببحث أنواع العوامل الاجتماعية التى تعمل

---

(1) George C.Homans , The Human Group , (London : Routledge & kegan Paul , 1950) .

على وضع وترسيخ معايير الانتاج غير الرسمية في مجال التصنيع[١]. وقد لخص إلدريدج Eldridge العوامل التي تؤثر في عمل التنظيمات التي قام بدراستها ليبتون وكانيسون على النحو التالي :

أولا – العوامل الداخلية وهي :

١- اسلوب دفع الأجر .
٢- طبيعة النسق الانتاجي .
٣- نمط العمال .
٤- البناء الاجتماعي للمصنع .
٥- درجة التقارب أو الصراع في علاقة العمال بالادارة .
٦- العلاقة بين تكاليف العمل والتكاليف الكلية .

ثانيا – العوامل الخارجية وهي :

١- وضع السوق ، ثباته وحجمه .
٢- العلاقة بين المتنافسين .
٣- البيئة الصناعية .
٤- التنظيم النقابي للعمال على المستويين المحلي والقومي .

والواقع أن دراسة ليبتون وكانيسون تؤكد على العوامل الداخلية أكثر من تأكيدها على العوامل الخارجية ، وذلك نتيجة لمناهج البحث المستخدمة وخاصة الملاحظة بالمشاركة .

---

(1) J.E.T. Eldridge , Sociology and Industrial Life , (London : Nelson , 1973) , P . 30 .

وقد قام معهد تافستوك Tavistock بدراسات عديدة لتطوير مدخل النسق السوسيو- فني . وإذا كان هذا المدخل يؤكد على أن التنظيمات الصناعية تشكل نسقا فنيا واجتماعيا ، فقد أضافت هذه الدراسات بعدا اخر هو النسق الاقتصادي . وأكدت أن هذه الأنساق الثلاثة تتساند رغم أن لكل منها قيم مستقلة وخاصة . وقام ترست Trist وزملائه بتلخيص نتائج دراسة لعدد من مناجم الفحم البريطانية بين عامى ٥٦ - ١٩٥٨ ، وذلك فى كتابهم ": الاختيار التنظيمى " (١)

واهم ما أوضحته هذه الدراسة ، مظاهر التغير فى تنظيم الجماعة تحت تأثير الاختراعات التكنولوجية ، وخاصة أثر ميكنة انتاج الفحم على طبيعة العلاقات بين رجال المناجم ، فقبل استخدام الميكنة فى استخراج الفحم ، كان العمال منعزلين كل عن الآخر والاتصالات بينهم كانت غير قوية وغير ثابتة . ولكن بعد ادخال الآلات والمعدات فى الانتاج ، ظهرت الحاجة التى تعديل تنظيم العمل وتغيير العلاقات بين العمال . اذ أدى استخدام الآلات التكنولوجية الى تكثيف العمال فى أماكن مرتبطة ومشتركة ، وزادت الاتصالات بين العمال مما غيّر من طبيعة العلاقات الشخصية بينهم وأصبح كل العمال مرتبطين بالوسائل والأدوات العامة للعمل وانخرطوا فى مجال واحد للعمل . وعندما زاد تعقيد الآلات والأجهزة المستخدمة فى الانتاج ، ظهرت الحاجة الى التخصص وتقسيم العمل ، كما ظهرت الحاجة الى التنسيق ودقة التوقيت الزمنى فى أداء العمليات الانتاجية وظهرت أشكال محددة وواضحة للخضوع والتساند والمسئولية . أما التنظيم الادارى فقد انفصل مكانيا عن المناجم وازداد تعقيدا وظهرت هيئة كبيرة

---

(1) E.J.Trist , G.Higgin , H.Murray and A . Pollock Organizational Choice , (London : Tavistock , 1963) .

من رجال الادارة ،ووظهرت مهام جديدة للادارة غير الاهتمام المباشر بالإنتاج ، مثل تنسيق وتنظيم عملية العمل .

وقد أعاد الدرياج Eldridge النظر في نتائج هذه الدراسة بشكل نقدي . وأوضح أنه بسبب التحيز الى النسق السوسيو - سيكولوچي ، كانت بؤرة التحليل على جماعة العمل الأولية وليس على التنظيم ككل . وتجاهل ترست وزملاؤه المجتمع المحلى الكلى فى بحثهم لتأثير البيئة على التنظيم ، فاهتموا بالبيئة المحدودة للتنظيم ، كما تجاهلوا الى حد كبير دور نقابة العمال على المستوى القومى . ومن الأمثلة الجديرة بالاهتمام لدراسات المدخل السوسيو - فنى ، دراسة ميلر ورايس Miller & Rice ١٩٦٧[1] .

وان كان رايس Alfred Rice قد قام قبل هذا التاريخ بعدد من الدراسات فى مصانع النسيج باحدى مقاطعات الهند . وأكد أن المهمة الأساسية للمدخل السوسيو - فنى هى محاولة العثور على شكل ما لتكيف التنظيم الاجتماعى لجماعة العمل فى التنظيم التكنولوچى الفنى للأنشطة التنظيمية . وهو الشكل الذى يسمح بانعكاس المنطق الموضوعى للعملية الفنية التكنولوجيا فى بناء العلاقات بين العمال بطريقة مناسبة . ويضمن هذا الشكل فى نفس الوقت ، أقصى درجات الفعالة للعملية الانتاجية ،ومع ذلك كان رايس مدركا بأنه لا يمكن النزول بالعلاقات الاجتماعية فى الانتاج الى مستوى العلاقات الفنية .

ولهذا السبب أكد رايس على الجوانب السوسيو- سيكولوچية لتنظيم الانتاج . وعلق أهمية كبيرة على ما أسماه بالجماعات الاساسية والتجمعات الصغيـــرة .

---

(1) E . J . Miller & A.K.Rice , Systems of Organizations , (London : Tavistock , 1967) .

ووجد أن جماعة العمل تبدأ بشخصين كحد أدنى ، وأن الجماعة الانتاجية المثلة التى تعتمد على الظروف الفنية يجب الا تزيد عن " ١٢ " فرد. وأكد أنه من السهل المحافظة على ثبات الجماعة اذا كان حجم المهارة المطلوبة منها يتضمن كل المهن الضرورية لنشاطها. وكلما قلت الفروق فى المركز والمكانه داخل الجماعة ، كلما ادى ذلك الى ثبات بنائها .وفضلا عن ذلك يؤكد رايس أن الجماعة التى تتكون من اصغر عدد ممكن من الأفراد والتى يمكنها أداء المهمة بأكملها واشباع الحاجات السيكولوجية الاجتماعية لاعضائها ، هذه الجماعة هى أكفء جماعه من زاوية أداء المهام وأولئك الذين يقومون بالأداء . وهكذا كان رايس مهتما بالتنظيمات باعتبارها أنساقا مفتوحة وبالتالى كان مهتما بالبيئة الخارجية . وقام بتطوير طريقة لقياس مدى نجاح التنظيم فى التكيف مع المتطلبات أو الحاجات المطلوبة منه . واعتقد أن التنظيم يكون ناجحا اذا حقق مهمته الأساسية .

وقد شكل مفهوم المهمة الأساسية ، محورا رئيسيا للدراسة الأخيرة لميلر ورايس فى كتابهما " أنساق التنظيمات " . وكانا يهدفان الى استكشاف الفكرة التى مؤداها أن للمشروع ثلاثة أهداف تنظيمية : اذ يحاول التحكم فى أداء المهمة ، ويلتزم بالأهداف التنظيمية ، ويحاول تنظيم العلاقات بين ما يسميه المؤلفات " المهمة والأنساق العاطفية " ، وخاصة أن النسق العاطفى هو الذى يحظى باخلاص الأعضاء وولائهم .

واذا كان لدى باحثى تافستوك ، قبل هذه الدراسة افتراض مؤداه أن حدود المهمة والنسق العاطفى يجب أن يتطابقا ويتوافقا ، حيث يؤدى هذا التطابق الى الأداء الكفء للمهمة واشباع الحاجات البشرية فى نفس الوقت ، فان ميلرورايس يريان غير ذلك فى هذه الدراسة ويؤكدان أن التنظيمات التى يمكنها الملائمة بين الجوانب العاطفية والمهمة تعتبر استثنائية وليست قاعدة . وما هو أكثر من ذلك، فان جماعة العمل التى تشترك فى حدودها العاطفية مع نسق النشاط

والمهمة - تصبح مرتبطة بذلك النسق الخاص ومن ثم تمنع التغيير الفنى وتعرقله لأن هذا النسق الخاص يؤدى الى الكفاءة والاشباع معا . ويمكن أن تعيد الجماعة تحديد مهمتها الأساسية وتتصرف كما لو كانت تدافع عن نسق متداعى . وبالتالى فان الجماعة تقاوم بحماس وثبات أى تغييرات فى أنشطة نسق المهمة والتى يمكن أن تزعزع الأدوار والعلاقات الراسخة [١] .

ويعرف ميلر ورايس المهمة الأساسية بأنها " المهمة التى يجب أن يقوم التنظيم بأدائها اذا أراد البقاء "[٢] . ويتضح أن هذا التعريف يتسم بالطابع الوصفى وبالتالى يتخطى ما يعتبر عادة مهمة أساسية يجب القيام بها . وهكذا يتبع ميلر ورايس مدخلا تقليديا فى تحديد ما تعنيه المهمة الأساسية ، حيث يتبنيان مدخل الهدف لتحليل التنظيم .

ويرى ميلر ورايس أن البناء الرسمى للتنظيمات هو الذى يمكنها من تحقيق مهمتها الأساسية ، ويعرفا هذا البناء بأنه نسق المهمة فى التنظيم . أما النسق العاطفى فهو بالضرورة البناء غير الرسمى للتنظيمات وهو النسق الذى يضمن الولاء للتنظيم من جانب المشتركين . وهنا نجد أنفسنا فى موقف سيكولوجى غامض حيث يؤكد ميلر ورايس أن النسق العاطفى ينبع من الحاجات الشخصية لأعضاء التنظيم ، وأن هذه الحاجات هى التى تدفع الأفراد للعمل . ويطابق هذا المدخل ، جوهر حركة العلاقات الانسانية . اذ أنه من المفترض أن للفرد حاجات سيكولوجية من بينها الرغبة فى الانتماء الى جماعات غير رسمية والاشتراك فى تفاعل غير رسمى . وهكذا يتبع النسق العاطفى منطق العاطفة غير الرشيد ، أما نسق المهمة فيتبع منطق الكفاءة والرشد .

---

(1) Ibid P . 31

(2) Ibid , P . 25

وعلى أية حال ، ورغم الانتقادات العديدة التى وجهت الى مدخل النسق السوسيو-فنى-والتى سوف نعرض لبعض منها فى نهاية هذا الفصل - الا أن هذا المدخل قد وجه انتباهنا الى أهمية الأساس الفنى والتكنولوچى للتنظيم ، حيث أنه مما لا شك فيه أن أى تغيير فى الأساس الفنى والتكنولوچى والمادى للانتاج ، انما ينعكس فى طبيعة تنظيم العمل وبنائه ، وهذا ما يؤكد عليه أنصار المدخل السوسيو - فنى . ونحن نتفق مع فكرتهم القائلة بأن ارساء ترافق مناسب بين تنظيم العمل وأساسه الفنى التكنولوچى ، يعتبر من المتطلبات الهامة التى لا غنى عنها لرفع كفاءة التنظيم الانتاجية ، ويجب أن تضع البلاد النامية هذا المطلب فى اعتبارها عند تصميم أبنية التنظيمات ، وخاصة تلك البلاد التى تتخذ من المشروعات العامة (القطاع العام) أساسا لانتاجها القومى كما هو الحال فى مصر مثلا .

(٤) النسق الشرطى :

يؤكد مدخل النسق الشرطى على قضية عامة مؤداها أن فعالية البناء التنظيمى فى أدائه لوظائفه ، تتوقف على عدد من المتغيرات أو الشروط الموقفية كالبيئة والتكنولوچيا والحجم . وقد انبثق هذا المدخل عن البحوث والدراسات الامبيريقية للتنظيمات ، حيث قدمت تلك البحوث بيانات احصائية عن العلاقات بين " أبعاد " الأبنية التنظيمية والسمات الموقفية لهذه التنظيمات .

والحقيقة أن معظم البحوث الامبيريقية المعاصرة التى تناولت البناء التنظيمى بالبحث والدراسة ، قد حاولت الاجابة عن سؤال واحد هام هو : كيف يتم تصميم البناء التنظيمى ؟ وما هى الشروط التى تحدد معايير تصميم التنظيمات لابنيتها ؟ ومن ثم بلورت هذه البحوث عددا من المتغيرات أطلقت عليها " العوامل الشرطية " Contingency factors. أو الموقفية situational التى يجب على

التنظيم أن يتكيف معها ، وهى فى نفس الوقت تضع محددات البناء التنظيمى[١] .

ويعتبر مدخل النسق الشرطى ، الكلمة الأخيرة لنظرية التنظيم التقليدية فى الغرب الرأسمالى بصفة عامة ، ولاتجاه الأنساق بصفة خاصة . ويرفض أنصار هذا المدخل الآراء الكلاسيكية - وخاصة آراد تايلور وفايول - التى تؤكد على وجود شكل عام للتنظيم يمكن تحديد ، والأخذ به فى أى زمان ومكان . ويؤكدون على اختلاف الأبنية التنظيمية طبقا لبيئة التنظيم والتكنولوچيا المستخدمة وحجم هذا التنظيم وغير ذلك من المتغيرات الموقفية .

وقد لاحظ طومسون أن الدراسات الحديثة تتناول التباينات النمطية والاختيار الأمثل لبناء التنظيم والممارسات الادارية فى مواجهة العوامل الموقفية . وقد طبق كل من برنز Burns وستوكرStalker ، وجوان ودوارد Woodward ولورانس Lawrence ولورش Loursch ، المدخل الشرطى فى دراساتهم وبحوثهم الامبيريقية ، وتتسم آراءهم بقدر من الصحة ، وتؤكد على وجود انسجام بين بناء التنظيم وعامل شرطى محدد كالتكنولوچيا ، أو الظروف الموقفية ، أو التقلبات البيئية . وقد أوضح لورانس ولورش مثلا أن نجاح التنظيم يتطلب المحافظة على التمايز والتكامل وذلك فى اطار متسق مع متطلبات البيئة . فالشركات التى تواجه بيئة محددة وثابتة ، قد تجد بناءا تنظيميا بيروقراطيا ملائما لتحقيق تمايز وتكامل مناسبين ، أما البيئة غير المحددة وغير الثابتة ، فانها تحول دون الاستخدام الفعال لنفس الشكل من البناء التنظيمى .

---

(1) See : Henry Mintzberg , The Structuring of Organizations : A Synthesis of the Research , (N.J.: Prentice - Hall , 1979) .

وقد ركز باحثون آخرون على ابعاد أخرى مختلفة لهذا الوضع : حيث تناول بوغ Pugh على سبيل المثال العلاقات بين مجموعات كاملة من المتغيرات : سياقية، بنائية ، جماعية ، وفردية . وقد أوضح مورسMorse أن التلاؤم أو الاتساق الحقيقى بين بناء التنظيم والشروط الموقفية والبيئية - لا يدعم الطاقة الانتاجية فحسب ، بل واحساس العامل بدافع الكفاءة أيضا . وقد استخلص فيدلرFiedler استنتاجات محددة عن أنماط القيادة الفعالة القائمة على التفاعل بين المتغيرات السياقية (١) .

وعلى اية حال ، فقد بلورت هذه الدراسات الامبيريقية التى انطلقت من مدخل النسق الشرطى ، ثلاث محاورات ووجهات نظر ترتبط بتفسير التمايز والاختلاف فى البناء التنظيمى . تناولت كل واحدة منها آثار عامل سياقى واحد على بناء التنظيم وآدائه لوظائفه . وتؤكد وجهة النظر الأولى على البيئة ، التى تشكل الظروف أو الشروط البيئية فى ظلها ، قيودا هامة على اختيار الأشكال البنائية الفعالة . أما وجهتى النظر الثانية والثالثة ، فتؤكدان على تأثير سمتين أو خاصيتين تنظيميتين هما التكنولوچيا والحجم . وتؤكد هذه الآراء الثلاثة على تأثير القيود على التصميم البنائى ؛ اذ أن العوامل السياقية Contextual Factor تعتبر فى نظر أنصارها - محددات هامة للأنماط البنائية ، كما أن الحاجة الى ضمان مستوى معين من الأداء التنظيمى ، يبدو أنها تضفى على العوامل السياقية طابعا هاما للغاية . وسوف نحاول فيما يلى التعرف على هذه الآراء الثلاثة وأنصار كل منها .

---

(1) Henry Tosi , R . Aldag , and R . Storey , " On the Mesurement of the Environment : An Assessment of the Lawrence and Lorsch Environmental Uncertainty Subscale " , (Administrative Science Quarterly , 1973 Vol . 18) PP . ٤، 36 .

أ- تبدأ وجهة النظر البيئية من ملاحظة أن المحافظة على التنظيمات تعتمد على درجة ما من التبادل مع الأطراف الخارجية أو الاعتماد على البيئة . وأن هذا الاعتماد يفرض درجة من القيد على أولئك الذين يوجهون التنظيم .وكما يقول سادلر sadler وبارى Barry ، لا يمكن أن يتطور التنظيم بطرق تعكس أهداف أو دوافع أو حاجات أعضائه أو قيادته فقط ، لأنه يجب أن يتقهقر أمام القيود المفروضة عليه بسبب طبيعة علاقته وارتباطه بالبئة . وهكذا تتطلب الظروف البيئية المختلفة والأنماط المختلفة للعلاقات مع الأطراف الخارجية ؛ أنماطا مختلفة من التكيف البنائى التنظيمى لتحقيق مستوى أعلى من الآداء .

وقد انشغل جيمس طومسون J.D.Thompson فى كتابه " التنظيمات فى فعل" (١) بالتأكيد على التنظيم باعتباره نسقا مفتوحا غير محدد تواجهه التقلبات ولكنه يخضع فى نفس الوقت لمعايير الترشيد ، وبالتالى يحتاج باستمرار الى الثبات .

ولقد أكد طومسون على مسألة عدم الثبات التنظيمى كشئ ناتج عن تأثير البيئة الخارجية . وحاول تحقيق تكامل بين نموذج الأنساق الطبيعية ونموذج الأنساق الرسمية - أى بين مدخل النسق المفتوح ومدخل النسق المغلق - كما طور مجموعة من الاقتراحات التى تصف كيفية عمل التنظيمات وذلك من خلال تأكيده على الحقيقة القائلة بأن الضغوط الداخلية والخارجية مفروضة على الترشيد . وتحدد هذه الاقتراحات ما يمكن أن تفعله التنظيمات فى مواجهة التقلبات والتهديدات الموجهة للترشيد ، لكى تظل رشيدة . فعلى سبيل المثال ، كلما زاد عدد القطاعات التى يخضع فيها التنظيم المرتبط بمعايير الترشيد للتقييد ، كلما زادت القوة التى يبحث عنها التنظيم لكى يتغلب على القطاعات الباقية فى البيئة.

---

(1) james D.thompson , Organizations in Action , (New York : , 1967) .

واذا خضع التنظيم للتقييد فى قطاع واحد ، فسوف يحاول تقليل القيود فى القطاعات أو المناطق الأخرى ، ويعطيها قوة فى النسق الكلى أكثر مما لو كان لم يقم بالمحاولة .

وفى تحديده للفعالية التنظيمية ، يرى طومسون أن التنظيمات تعبر عن ثلاثة مستويات مختلفة من المسئولية والضبط هى المستويات الفنية والادارية والنظامية. ويعتقد أن التكنولوجيا والبيئة هى المصادر الرئيسية لعدم ثبات التنظيمات . وأن أحد الطرق التى يحاول التنظيم استغلالها لكى يتعامل مع مرحلة عدم الثبات هى التصرف بشكل رشيد على المستوى الفنى . ويتم تقييم الترشيد الفنى بواسطة مقاسين هما المقياس الأدائى الذى يحدد ما اذا كانت الاجراءات الموجودة تؤدى الى احداث النتيجة المطلوبة أم لا . والمقياس الاقتصادى الذى يشير الى ما اذا كانت النتائج التى تم تحقيقها لم تتطلب انفاقات كبيرة .

وهكذا ساهم طومسون فى وصف الطرق المختلفة التى تستخدمها التنظيمات لحماية مراكز عملها أو عمليات العمل المختلفة بها ، وذلك من خلال تأكيده على أن عدم الثبات هو المشكلة الرئيسية للتنظيمات المعقدة ، وأن مواجهة التقلبات تعتبر جوهر العملية الادارية .

وقد أكد هيكسون D.J.Hickson وزملاؤه على أن التنظيمات تتكيف مع التقلبات البيئية عن طريق خلق أدوار أو مهام معينة للتعامل معها ، والتخصص فى أدوار أو مهام أخرى عند العمل فى ظل ظروف الثبات (١) .

---

(1) D.J.Hickson (et al .) , " A Strategic Contingencies theory of Intra Organizational Power " , (Administrative Science Quarterly , 1971 , Vol . 16) PP . 216 - 229 .

وهكذا يتصورون التنظيمات على أنها أنساق متساندة تتمثل مهمتها الرئيسية فى التكيف مع التقلبات البيئية . ويتم تقسيم هذه المهمة الى أنساق فرعية ، بعمل تقسيم العمل على خلق تساند بينها ، وعندما يختل التساند المتبادل بين هذه الانساق الفرعية وبين أدوارها ، تظهر علاقات القوة ، ويتمثل جوهر التنظيم فى الحد من الاستقلال الذاتى لوحداته الفرعية . ويعرف هيكسون وزملائه التقلبات بأنها افتقار للمعلومات عن أحداث المستقبل ، وبالتالى يكون من غير الممكن التنبؤ بالبدائل ونتائجها .

وتتعامل التنظيمات مع التقلبات البيئية فى مصادر وتكوين المدخلات ، ومع التقلبات فى الاعداد لعمليات الانتاج وفى سير هذه العمليات ، ومع التقلبات البيئية في المخرجات . ويجب أن يكون لدى التنظيمات وسائل للتعامل مع هذه التقلبات لأداء مهمتها بشكل مناسب ؛ ويطلق على هذه القدرة على التعامل مع التقلبات ، القدرة على المواجهة والتكيف .

ب- تؤكد وجهة النظر الثانية على أن التكنولوجيا هى التى تحدد البناء التنظيمى . وهناك أشكال مختلفة من الآراء عن التكنولوجيا ، وتعكس هذه الاراء التعريفات المختلفة للتكنولوجيا على المستوى التنظيمي للتحليل الذى قام به الباحثون .

وقد قامت جوان ودوارد J. Woodward بدراسة شهيرة تناولت فيها العلاقة بين الادارة والتكنولوجيا(١).واهتمت ببحث امكانية تطبيق مبادئ الادارة المختلفة وكشفت عن وجود تباين كبير فى نمط تنظيم الشركات والمصانع التى يجرى

(1) Joan Woodward, " Management and Technology ", in : Tom Burns (ed.), Industrial Man : Selected Readings, (Penguin Books, Harmondsworth, 1969), PP. 196 - 231.

دراستها . وتؤكد ودوارد أن هذه الاختلافات لم يكن من الممكن تفسيرها فى ضوء حجم الصناعة أو نمطها أو نجاحها . وحاولت تفسير هذه الاختلافات بقولها أنه عندما تم جمع الشركات طبقا لتشابه الأهداف والأساليب الفنية والتكنولوجية للانتاج ، وعندما تم تصنيفها طبقا للتعقد الفنى لأنساق انتاجها ، تبين فى النهاية أن كل نسق انتاجى قد ارتبط بنمط مميز للتنظيم . وميزت بين ثلاثة أنماط لنسق الانتاج استنادا الى التعقيد الفنى Technical complexity الذى عرفته بأنه " مدي امكانية التحكم فى عملية الانتاج وامكانية التنبؤ بالنتائج " . وهذه الأنماط هى : نسق انتاج الوحدة الصغيرة ، نسق الانتاج الكبير ، ثم نسق عمليات الانتاج المعقد . وترى ودوارد أن هذه الأنماط الانتاجية ترتبط بسمات وخصائص بنائية تنظيمية وادارية مختلفة .

ووجدت ودوارد ، اختلافا هاما بين شركات الانتاج على مستوى الوحدة وشركات الانتاج على مستوى العملية من ناحية ، وشركات الانتاج الكبير من ناحية أخرى ، فى محاولة كل منها وضع واستخدام نسق الضبط . حيث أكدت أن أغلبية شركات الوحدة أو العملية تستفيد من أنساق الضبط الادارية ، بينما تستفيد شركات الانتاج الكبير من أنساق الضبط متعددة الجوانب .

واذا كانت ودوارد قد وجدت تماثلا وتشابها بين تنظيمات الوحدة وتنظيمات انتاج العملية ، فقد حاول ريموند هنت R.Hunt عام ١٩٧٠ فى مقالته " التكنولوجيا والتنظيم " ، استخلاص الأساس المحتمل لهذا التماثل التى وجدته ودوارد .

فأكد هنت على وجود نمطين مختلفين للتنظيمات ، يُستخدم أحدهما للأداء ، ويُستخدم الآخر لحل المشكلة . ويفترض هذا المدخل أن الصعوبات والعقبات

والجوانب غير العادية التى يواجهها التنظيم ، أكثر أهمية فى التكنولوجيا فى تحديد بناء التنظيم . وهكذا فان شركات الانتاج على مستوى الوحدة والتى تواجه عقبات وعناصر غير عادية باستمرار ، يتم بناؤها على أنها تنظيمات لحل المشكلة . وأن شركات الانتاج على مستوى العملية التى نادرا ما تواجه مثل هذه الطوارئ ، تركز على استبعاد العناصر الداخلية والغريبة ، وبالتالى يتم بنائها بطريقة تؤكد على حل المشكلة أيضا ، وهكذا ينتهى ريموند هنت الى أن الأساس المشترك لانتاج الوحدة وانتاج العملية ، والذى يؤدى الى التماثل بين أبنيتها التنظيمية ، وهو محاولة كل منهما حل المشكلة ، وليس نمط التكنولوجيا المستخدم [(١)] .

واذا كانت ودواردقد أخذت بالحتمية التكنولوجية فى تفسيرها للعلاقات بين التكنولوجيا والبناء التنظيمى ، فان روبرت بلاونر R . Blauner قد وجد تأثيرا للتكنولوجيا على بناء التنظيم لكنه لايصل الى الحتمية .

لقد أكد روبرت بلاونر أن العامل الهام الذى يضفى على الصناعة طابعا مميزا هو تكنولوجيتها وتشير التكنولوجيا فى نظره الى كل معقد ومركب من الجوانب الفيزيقية والاجراءات والعمليات الفنية -سواء يدوية أو آلية-يستخدم فى انتاج وتطوير البضائع أو الخدمات التى تنتجها أو تقدمها الصناعة[(٢)]. وفى نفس الوقت يتأثر نمط التكنولوجيا المستخدم بثلاثة عوامل هى:المعرفة العلمية والفنية المتاحة،والموارد الهندسية والاقتصادية للشركات والمصانع،وأخيرا طبيعة المنتجات المصنّعة.ويؤكد بلاونر مع ذلك،أن معيار الترشيد التكنولوجى والاقتصادى،هو المعيار الهام والأساسى الذى يكمن وراء اختيار التكنولوجيا الملائمة للمنتجات

---

(1) Henry Tosi (et al.) , On the Measurement of the Environment , Op . Cit ., PP . 27 - 28 .

(2) Robert Blauner , Alienation and Freedom , (Chicago : Chicago University Press , 1964) , PP . 6 - 7 .

والموارد والعمليات الانتاجية المختلفة . ويرى أن أهم متغير انتاجى هو درجة التفرد أو التقنين : بالاضافة الى طابعة البنائى الذى يحدد نمط التكنولوجيا : أى تكنولوجيا خدمة الآلة ، أو تكنولوجيا خط التجميع ، أو تكنولوجيا العمليات المستمرة

وعلى أية حال ، فقد كان بلاونر مدركا ، أنه بينما تضع التكنولوجيا قيودا على تنظيمات العمل الا أنها لا تحددها تماما (١) ، اذ أنه بالامكان استخدام نفس النمط التكنولوجى فى تنظيم العملية الانتاجية لتنظيمات مختلفة ، أو بمعنى آخر تدخل تنظيمات عمل مختلفة فى نسق تكنولوجى واحد .

وقد أيدت دراسات أعضاء معهد تافستوك للعلاقات الانسانية هذا الاحتمال، حيث أكدوا أنه فى اطار ترتيبات تكنولوجية معينة ، توجد درجة من المرونة أو الاختيار التنظيمى . ويرون أن اختيار الادارة لنمط تنظيمى معين يتوقف الى حد كبير على افتراضات محددة تتعلق بالنمط التنظيمى الذى يثبت أنه أكثر فعالية وكفاءة فى تحقيق الأهداف . وعادة ما تعكس مثل هذه الاختيارات ، فروض الهندسة التقليدية للانتاج ودرجة عالية من التخصص فى المهمة ، والنظر الى العمال على أنهم أفرادا منعزلين ، ووجود تخطيط منفصل ، ووظائف تنسيق وضبط منفصلة عن جماعة العمل (٢) . ويقترح هؤلاء الباحثون ، العمل على خلق جماعات عمل قادرة على تنفيذ العديد من هذه المهام وبالتالى استعادة الاستقلال المسئول .

---

(1) Ibid . , P . 9 .

(2) S.R.Parker (et al .) , The Sociology of Industry , (London : Allen and Unwin , 1977) , P . 95 .

جـ - أما وجهة النظر الثالثة : فتؤكد على أهمية الحجم فى تحديد البناء التنظيمى. والحقيقة أن لهذا الرأى تاريخ طويل فى اطار نظرية التنظيم الغربية . ولم يتصور فيبر فى تحليله الكلاسيكي عن البيروقراطية ، أنه من الممكن أن تظهر الخصائص البيروقراطية فى نطاق تنظيمات صغيرة الحجم ، وقد وجد بوغ Pugh وزملاؤه أن حجم التنظيم هو الذى يحدد بناءه .

وقد أكدت دراسات إمبيريقية مقارنة عديدة ، أن حجم التنظيم يرتبط ايجابيا بتغيرات البناء ، ويرتبط سلبيا بمركزية صنع القرار ، فمن المحتمل أن الحجم الكبير للتنظيم يضع ضغوطا على نقل أو تحويل صنع القرار فى اطار الضوابط غير المباشرة والتى يتم تصميمها للحد من حرية التصرف فى مجال الأحداث التنظيمية التى يمكن برمجتها . (١) فأوضح بلاو وشونهر P.Blau & R. Schoenherr فى كتابهما " بناء التنظيمات " ، أنه لا يجب أن تعزو طبيعة وبناء التنظيمات الى سيكولوجيات أعضائها ، وأنما يجب أن نركز على تحليل العلاقة بين الخصائص التكنولوجية المختلفة . ودافع بلاو وشونهر عن الدراسة المنهجية للبناء الرسمى للتنظيمات ، ونظرا الى " الكائنات البشرية على أنها صناديق فى الخرائط التنظيمية ، ثم يختزلون هذه الخرائط الى متغيرات كمية"(٢) . وقد يبدو هذا غريبا ولكنه شرعيا فى نظرهما طالما أنهما مهتمان بالبناء الرسمى أكثر من اهتمامهما بالأفراد داخله .

وعلى أية حال ، فقد أكد أرجيريس C.Argyris أن بلاووشونهر قد أسهما فى تجريد التحليل التنظيمى من سمته السياسية ، بتركيزهما على تحليل العلاقة بين

---

(1) see : John child , " Strategies of Control and organizational Behavior " , (Administrative Science Quarterly , 1973 , Vol . 18) PP . 1-17 .

(2) Peter M.Blau and Richard A . Schoenherr , The Structure of Organizations , (New york : Basic Books , 1971) , P . 18 .

الخصائص التنظيمية التى يتم اختيارها مثل الحجم والمركزية . ويؤكد أن تحليلهما يوضح العلاقات والارتباطات التى تشكل قوانين البناء التنظيمى ، وهى الارتباطات التى لا تعتبر نتيجة حتمية لمحاولة التنظيم تحقيق أقصى قدر من الفعالية ، وانما تعتبر نتيجة لقرارات أعضاء التنظيم القدامى .

ويؤكد أرجيريس أن البناء التنظيمى ليس نتاجا محايدا للتكنولوچيات التنظيمية وهى التكنولوچيات التى يتم اختيارها لزيادة الفعالية ، وانما يعتبر نتاجا لأهداف ومصالح الأعضاء القدامى ووجهة نظرهم عن طبيعة مرؤسيهم . ويرى أرجيريس أن التنظيم الرسمى ، عبارة عن استراتيچية معرفية تتعلق بالكيفية التى يريد بها أصحاب التنظيم أداء الأدوار ، مع الأخذ فى الاعتبار طبيعة الكائنات البشرية ، وبالتالى فان أرچيرس يرى أن العلاقة بين البناء التنظيمى والعامل المحدد وليكن التكنولوچيا أو الحجم ، قد تكون مباشرة ولكن بدرجة أقل مما هو معتقد ، وربما لا يكون ذلك نتيجة لمعيار الترشيد التكنولوچى والاقتصادى وانما نتيجة للاختيار ، وهو اختيار تحدده اهتمامات اقليمية ومفاهيم العمل والهدف [١] .

رابعا – الارتباط الأيديولوچي للاتجاهات النسقية :

يعتبر اتجاه الانساق بمختلف مداخله ، نظرية ومنهج علمى لتحليل المشكلات الادارية والتنظيمية التى تواجه المشروعات الانتاجية المعقدة والمتطورة فى المجتمعات الرأسمالية . وتتمثل المهمة الرئيسية لهذا الاتجاه فى امداد القائمين على التنظيمات بأسلوب منطقى رشيد وميثودولوجية سليمة ، لحل المشكلات المعقدة التى تواجههم ، وخاصة مشكلات الكفاءة والفاعلية وزيــادة الربح . اذ أن

---

(1) Chris Argyris , " Peter Blau " , in : G. Salaman & K . Thompson (eds) , Op . Cit , PP . 76 - 90 .

هذه الميثودولوجية تساعد أصحاب المشروعات الرأسمالية أو المديرين بها ، فى اختيار أفضل وأنسب أسلوب للعمل والانتاج ، على أساس من التحليل الشامل للأهداف والتعرف على أكبر عدد ممكن من البدائل ، والمقارنة الكمية للفعالية والمخاطر الكامنة فى كل طريقة من الطرق البديلة لتحقيق الهدف .

وتحليل الأنساق هو الأساس المنهجى لمعالجة وتحليل الأبنية التنظيمية المعقدة. وأحد افتراضاته الأساسية ، أن التنظيمات تقام لتحقيق هدف أو أهداف محددة . ويؤكد هذا التحليل على وجوب أن تكون الأبنية التنظيمية دينامية ومرنة بدرجة كافية لانجاز كل المهام التى يجب انجازها . وذلك حتى يصبح بالامكان تحديد العلاقة بين المركزية واللامركزية على المستويات الادارية والتنظيمية المختلفة . كما يؤكد هذا التحليل أن وظيفة الادارة التنظيمية تتمثل فى محاولة تحقيق التكامل والانسجام بين كل الانشطة المطلوبة لتحقيق أهداف التنظيم .

وكما رأينا حاول أنصار اتجاه الأنساق ، الاستفادة من نتائج حركة العلاقات الانسانية والاتجاهات السلوكية فى نظرية التنظيم . ونظروا الى الفرد داخل التنظيم باعتباره موجه اجتماعيا وله عدد من الحاجات التى تؤثر علي بيئة الانتاج، وهى الحاجات التى تتأثر فى نفس الوقت بهذه البيئة.كما نظروا الى الفرد باعتباره كائنا له ردود فعل معينة يمكن التنبؤ بها أحيانا ، ولا يمكن التنبؤ بها فى أحيان أخرى . ولكن على خلاف الاتجاهات السلوكية ، حاول أنصار اتجاه الأنساق تجنب المبالغة فى التأكيد على أهمية العوامل غير الرسمية ، كما حاولوا التوفيق بين آراء الاتجاهات الكلاسيكية والاتجاهات السلوكية فى نظرية التنظيم.

وكما رأينا أيضا ، يتمثل جوهر اتجاه الانساق فى دراسة الأشكال العامة للتنظيم التى تتطلب بالتالى دراسة أجزاء النسق وتفاعلها والعمليات التى تربط تلك الأجزاء بأهداف النسق ككل . أما العناصر الرئيسية لأنساق التنظيم ، فقد

حددها هذا الاتجاه فى الأفراد والأبنية الرسمية والعوامل غير الرسمية والجماعات الاجتماعية والعلاقات الجماعية وأنماط المراكز والمكانات وأدوار الجماعات . وترتبط هذه العناصر داخل النسق بواسطة المركبات المعقدة للتفاعل والتى تؤدى الى حدوث تغيرات فى سلوك الأفراد داخل التنظيمات .

ولما كان الفرد أحد أجزاء نسق التنظيم وفقا لهذا الاتجاه ، نجد أنصار اتجاه الأنساق يدرسون موقف الفرد ووضعه كجزء تجاه الأجزاء الأخرى داخل التنظيم . ويحاولون تقديم صورة واضحة عن التفاعل الدينامى لهذه الأجزاء ، اذ أن هذا التفاعل يؤدى الى إحداث تغييرات داخل النسق . ويفسرون الصراع داخل التنظيم باعتباره نتاجا فرعيا وطبيعيا لسعى الجماعة ومحاولتها تحقيق أهداف التنظيم . وأن هذا الصراع نتاج سيكولوجى أولا وقبل أى شىء آخر . وأنصار اتجاه الأنساق يهربون هنا من الاعتراف بالحقيقة التى مؤداها أن هذا الصراع القائم بين الفرد والتنظيم ، نتاج العلاقات العدائية التى يتصف بها التنظيم الانتاجى الرأسمالى ، ونتاج للطبقية والسيطرة والضبط داخل هذه التنظيمات وخارجها .

والحقيقة أن أنصار اتجاه الأنساق لا يحاولون استبعاد الصراع بين العمال وادارة التنظيم ، وانما يحاولون تعبئة طاقات هذا الصراع والاستفادة منه فى تحقيق الأهداف التنظيمية العامة . ولم يعترفوا بالوضع الاغترابى للفرد داخل التنظيمات الرأسمالية ، ولا بالعلاقات العدائية بين العمال وأصحاب المشروعات أو من يمثلهم ، وذلك لتعارضها واصطدامها بالأيديولوجيا الرأسمالية التى تدافع عن انسجام وتناغم مصالح العمال والرأسمالية داخل تلك المشروعات .

وعلى أية حال ، فلما كنا قد تعرفنا على مدى اسهام اتجاه الأنساق فى تطوير النظرية التنظيمية من خلال عرضنا التحليلى للمداخل الفرعية لهذا الاتجاه، فاننى سوف أناقش مدى ارتباط اتجاه الأنساق بالأيديولوجيا الرأسمالية من خلال

التعرف على علاقة كل مدخل فرعى بهذه الأيديولوجيا .

(١) الأيديولوجيا والتحليل البنائى الوظيفى :

نؤكد بداءة أن معالجة البنائيين الوظيفيين للتنظيمات ، هى فى الواقع معالجة قاصرة ،متحيزة ، وتعبر عن الأيديولوجيا المحافظة التى تتسم بها المجتمعات الرأسمالية . فقد أكد البنائيون الوظيفيون بشدة على الجوانب التكاملية للتنظيم ، بمعنى الانسجام والتوازن والتكامل سواء داخل التنظيم أو بين التنظيم وبيئته ، وتجاهلوا مشكلتى الصراع والتغير فى التنظيمات أو بمعنى أدق اهتموا بهما اهتماما قاصرا وبهدف الاستفادة منهما فى تحقيق الأهداف التنظيمية . كما اهتموا بنوع واحد بالذات من التنظيمات وهو التنظيم الاقتصادى الانتاجى وذلك لأسباب تبريرية وأيديولوجية محددة سنوضحها فيما بعد .

لقد تبنى أنصار الاتجاه البنائى الوظيفى ، نموذج النسق الطبيعى فى معالجتهم التنظيمية . ومن أهم أوجه القصور التى يعانى منها هذا النموذج هو ارتباطه الخاطئ بالمماثلة العضوية . ذلك أنه على الرغم من وجود عناصر مشتركة بين الكائن البيولوجى والنسق التنظيمى ، فهناك أيضا اختلافات هامة وجوهرية تؤدى بالمماثلة العضوية الى الفشل اذا خضعت للتأمل وامعان النظر . ويرى شامبيون أن لإستخدام المماثلة العضوية فى تحليل التنظيمات نتائج غير مرغوب فيها . ومن أهم هذه النتائج ، الافتراض الزائف الذى مؤداه أن للتنظيم تاريخ طبيعى وأنه يتبع قوانين طبيعية . فى آدائه لوظائفه . والواقع أن للتنظيمات وحدات فرعية تقوم باتخاذ قرارات رشيدة تتعلق بطبيعة واتجاه النمو والتطور التنظيمى . وهكذا يكون مصير التنظيم موجها بواسطة قرارات محسوبة بدقة وعناية فائقتين (١) .

---

(1) D . J . Champion , Op . Cit . , PP . 56 - 57 .

وبينما يهتم نموذج النسق الطبيعي بالطبيعية التلقائية للأبنية التنظيمية ، فانه يتجاهل سمتها الرشيدة وعلى الرغم من تركيز الاهتمام على الأبنية غير الرسمية والاستجابات الفردية للقيم ، نجد اهتماما قليلا بالعلاقات الشخصية بين الأعضاء . تلك العلاقات التي لها قوتها وتأثيرها الفعال في توجيه سلوك الأفراد داخل التنظيم . كما أن المتغيرات التحليلية الرئيسية لهذا النموذج ، تظل مجردة للغاية ومحددة بشكل غامض . وعلى الرغم من وجود مناقشات عديدة عن البيئة، يبقى هذا المفهوم بدون تحليل وتكون النتيجة مجموعة من المفاهيم مثل التوازن والتكيف الدينامي و التكامل والتوتر والادارة وما شابه ذلك،والتي ربما تتلائم مع بعضها البعض ولكنها تبقى في نفس الوقت غامضة وغير محددة بوضوح" (١)

وقد ترتب على غموض المفاهيم صعوبة في محاولة التنبؤ بها ويرى هاز Haas ودرابك Drabek أن دراسة سلزنيك عن منظمة التتنسي فالى TVA مقبولة كما أن الأدوات التصورية التي استخدمتها ذات فائدة كبيرة في تفسير الظواهر المعقدة التي تم اختيارها للتحليل ولكنهما يؤكدان من ناحية أخرى ، أن هذه الدراسة لاتمدنا بمجموعة واضحة من الميكانيزمات أو الأبنية التي يمكن استخدامها أو تطبيقها في تنظيم آخر والقيام بتنبؤات . أما دراسة بارسونز فهي أقل أهمية من هذه الناحية ، وهي كما يقول هومانز لغة بدون جمل ، كلماتها غامضة ومن المستحيل أن تكون عملية

ولقد رأينا أن نظرية الأنساق عند البنائيين الوظيفيين ، تركز بشدة على مسألة المحافظة على الذات وحمايتها ،وعلى مسألة المحافظة على وضع تنظيمي ثابت ومستقر.

---

1) J Haas & T Drabek Op Cit P 53

وعند تطبيق هذه الفكرة المجردة فى تحليل التنظيم ، تم معالجتها كمشكلة وظيفية وليس كشئ يتم تأكيده ضمنيا فى التحليل . وقد أشارت مانتز R.Mayntz الى عدد من أوجه القصور التى يعانى منها مدخل الأنساق فى التحليل التنظيمى (١)، وذلك من خلال انطلاقها من مناقشة غير وظيفية . وهى تعترف أولا أن هذا المدخل جدير بالثناء اذا قورن بالنظرة المغلقة للنظريات الرسمية المتعلقة بالادارة أو المداخل المحددة للادارة العلمية . وخاصة أن انفتاح مدخل الأنساق يساعد على تحليل البيئة التنظيمية بشكل يثير الاعجاب - وفقا لمانتز . وأن العوائق التى تقف أمام هذا الانفتاح - طبقا لها - هى أن التفاعلات مع البيئة تكون اختيارية بالضرورة . وعندما نصل الى التساؤل الذى مؤداه ما هى الخصائص أو الملامح التى يمكن أن يحافظ عليها تنظيم معين ويجعلها ثابتة فى مواجهة مؤثرات خارجية ؟ وما هى أنواع الميكانيزمات التنظيمية التي يمكن أن تخدم هذا الغرض؟ يجب أن نجعل مستوى الافتراضات العامة صالحا وشرعيا لكل التنظيمات ، كما يجب وضع الظروف التاريخية فى الاعتبار " (٢) .

وهكذا فان تحليل النسق يكون مفيدا فى عدة طرق عامة ، ولكنه يكون غير قادر على التوافق مع أمثلة تنظيمية محددة وخاصة التى تعتبر ضرورية عند تقديم أفكار تفسيرية . وبمعنى آخر فان مانتز تتساءل عن درجة القوة التفسيرية لنظرية الأنساق.وبالطبع فان مسألة الظروف التاريخية والتتبع التاريخى للتنظيمات، تعتبر من الامور المستبعدة تماما من التحليل البنائى الوظيفى وذلك مسايرة للأيديولوجيا المحافظة التى يتبناها أنصاره.وتشير مانيتز الى وجه آخر من أوجه قصور مدخل الأنساق،حيث ترى أن تحليل الأنساق يتجه نحو حالة خاصة من التنظيم،فيركز أصحابه على تنظيمات تنتج البضائع والسلع أو تقدم خدماتها

(1) R . Mayntz , " The Study of Organizations " , Op . Cit . , PP . 94 - 156 .
(2) Ibid . , P . 113 .

لتنظيمات أخرى ، وهكذا يعتبر التنظيم الاقتصادي هو النمط الأساسي الخاضع للمناقشة والتحليل .

وقد ناقش وليم فوت وايت W.F.Whyte مدى قابلية تطبيق نموذج بارسونز على كل التنظيمات.حيث عرض للصعوبات التى تكتنف هذه المحاولة للتطبيق (١) وقد ميز بين ثلاثة انتقادات في هذا المجال :

١- الاهتمام القليل بما يدور داخل التنظيم

٢- الافتقار الى المعلومات والشواهد الواقعية اللازمة لتدعيم المفاهيم .

٣- حذف العناصر التى تعتبر هامة وضرورية لبناء وتطوير نظرية التنظيم .

لقد رأينا أن الاهتمام الرئيسى لبارسونز ينصب على ما يسميه وجهة النظر الثقافية النظامية . وقد كان هذا متوقعا فى البداية ولكن ظل هذا الاهتمام واضحا في كل دراساته وتمثل نقطةالانطلاق الرئيسية فى التميز بين المستويات المختلفة داخل اطار التنظيم الواحد . وان كنا نرى هنا اهتماما قليلا بالمستويات الادارية والفنية اذا قورنت بالمستوى النظامى . وعدم وجود أى مناقشة هامة عن الجماعات والأدوار داخل التنظيمات يعتبر خطأ كبيرا بالنسبة لدراسة بارسونز .

ويرى وايت أن نظرية التنظيم تنطوى على الكثير من البيانات والشواهد الواقعية ولا تتضمن مفاهيم كافية . أما دراسة بارسونز للتنظيمات فهى على العكس من ذلك كثيرة المفاهيم قليلة البيانات والشواهد الواقعية . ويؤكد وايت أن المحاولة الوحيدة للربط بين البيانات الواقعية والمفاهيم والتصورات كانت دراسة بيلز Bales وتحليله لعملية التفاعل . وعلى أية حال ، فان الأفكـــار التى

(1) W. F. Whyte ." Parsons Theory Applied to Organizations " , in : Max Black (ed.) , The Social Theories of Talcott Parsons , (N.J. : Prentice - Hall , 1964) PP. 250 - 267 .

جاء بها بارسونز فى دراساته التنظيمية كانت غامضة وقيمتها التحليلية ضئيلة .

أما النقطة الثالثة عند وايت Whyte فهى أن نموذج بارسونز يشتمل على بعض العناصر المحذوفة . ولأن الاهتمام الذى يحظى به الأداء الوظيفى الداخلى للتنظيم ليس كافيا ، فقد ترتب على ذلك أن ظل تأثير بناء التنظيم على السلوك الفردى ثابتا . والحقيقة أن هناك دليل على أن الموقع المكانى للأفراد يؤثر على السلوك ولكن لم يهتم بارسونز بهذا الدليل . وقد أوضح وايت هذا الدليل فى دراسته عن شركة ABC . حيث أكد على ظهور حاجة ملحة فى كل مصنع الى وجود مدير ومشرف يتبعان نفس المستوى فى التدرج الهرمى . فالمدير مسئول عن ادارة وتقسيم الانتاج ، فى حين يقدم المشرف تقارير الى مشرف الاقسام.وقد وجد وايت أن هذا الموقف ادى الى صراع وخاصة فى مصنعين كبيرين كانا موجودين فى نفس الموقع جغرافى مثل الإدارات الموزعة.وحينما كان هناك فاصل جغرافى لم يحدث نفس النوع من الصراع.ويرى وايت أن وجود أو عدم وجود الصراع يمكن تعليله وتفسيره من خلال بحث بناء التنظيم وموقع أو مكان العمال .

وقد كشفت دراسات عديدة حديثة عن التبريرات الأيديولوجية لنظريات الأنساق التى بلورها أنصار الاتجاه البنائى الوظيفى . فأشار أنطونى الجر A . Elger على سبيل المثال ، فى مقاله حديثه له الى أن نظريات الأنساق ، بسبب تركيزها على دور النسق الجماعى للقيمة ؟ تقوم بالمساومة على الطرق أو الوسائل التى يتم بها أداء الأدوار التنظيمية وبالتالى يفترض أن تنتج ميكانيزمات التطبيع الاجتماعى والضبط ، توافقا فى الدور [١] . وبالطبع فان هذا التركيز على النظام وعلى

---

(1) Anthony J . Elger , " Industrial Organieations : A Processual Peraspctive ", in : J . B . Mckinley (ed.) , Processing People : Cases in Organizeational Behaviour , (London : Holt , Rinehart & Winston , 1975) PP . 91 - 149 .

أعضاء التنظيم كأعضاء ممتثلين وملتزمين بالأدوار المفروضة ، هذا التركيز يوضح وجود توافق شديد بين مصالح وأيديولوجية صفوات التنظيم Organization élites [١] .

وقد أهتم البنائيون الوظيفيون بدور القيم داخل التنظيمات . فقد قدم بارسونز في دراسته انطباعا مؤداه أن القيم هامة وضرورية للغاية لدرجة أنها تحدد وترتب كل شئ في التنظيم . وكان من الأفضل بالنسبة لبارسونز أن يتسائل عن كيفية ظهور القيم ومن صاحب هذه القيم وما هي المصالح والاهتمامات المادية التي ترتبط بهذه القيم ؟

ويرى تيماشيف في هذا الصدد أن تعريف بارسونز للقيم يشوبه الغموض والابهام ولا يساعدنا على فهم دور القيم في الأنساق الاجتماعية . حيث بدأ تعريفه بفرض ثانوي مؤداه ، أن نسق التوجيهات القيمية الذي يؤمن به أفراد نسق اجتماعي معين ، يمكن أن يكون بمثابة نقطة مرجعية أساسية لتحليل بناء وعملية الانساق الاجتماعية، فالقيم مفهومة هنا على أنها التزام الأفراد بتأييد بعض اتجاهات أو أنماط الفعل من أجل المجموع ، ومن ثم تكتسب دورها في وسط هذا المجموع . ولكن ما هو الموقف بالنسبة للمعاني الأخرى للقيمة؟ما هو الالتزام ، مصطلح غامض ما معناه ؟ ألم يكن من الأفضل أن نقول : القيم الاجتماعية أشياء أو جهود متكررة لجمهور أو مجموع من الناس ؟ [٢] .

ولما كان البنائيون الوظيفيون يهتمون أولا وقبل أي شئ آخر بالطرق والوسائل التي تتكامل من خلالها أجزاء النسق الاجتماعي وتتساند ، ولما كانوا يؤكـــدون

---

(1) Ibid., P. 95.

(٢) نيقولا تيماشيف ، نظرية علم الاجتماع : طبيعتها وتطورها ، ترجمة محمود عودة وآخرون ، (القاهرة : دار المعارف ، ١٩٧٨) ص : ٣٦٥ .

على مفهوم التوازن فى الأنساق الاجتماعية ، لم يكن غريبا أن يتجاهلوا مفهومى الصراع والتغير التنظيميين .

لقد اعتقد بارسونز مثلا ، أن هناك مصدرين للتغير التنظيمى ، تغير خارجى Exogenous أى أن مصدره خارج التنظيم ، وتغير داخلى endogenous أى أن مصدره داخل التنظيم . وطبقا للمصدر الأول تكون التغيرات التنظيمية نتيجة للتغيرات فى البيئة ، أما التغير الثانى فينتج من داخل التنظيم ذاته ، ويحدث نتيجة لانعدام اتوازن Unbalance بين عاملى الفعالية التنظيمية وهما المواءمة وتحقيق الهدف من ناحية ، وبين عاملى الثبات التنظيمى وهما التكامل والكمون من ناحية أخرى . ويحاول بارسونز بطبيعة الحال أن يثبت أن مصدر التغير التنظيمى خارجيا بالضرورة أى أنه نتيجة للتغير فى البيئة الخارجية ، وخاصة التغيرات التى تطرأ على نسق القيمة الأساسي للمجتمع .

ويرى بارسونز أنه عندما يحدث تغير فى البيئة أو تغير فى النسق الأكبر ، يحاول التنظيم أن يتكيف مع هذا التغير للوصول الى وضع توازنى جديد أو وضع جديد من الثبات والاستقرار . وهذا ما يطلق عليه بارسونز التوازن الدينامى Dynamic equilibrium . وقد انتقد فان دن بيرجى Van den Berghe نموذج التوازن الدينامى حيث يرى (١) :

١- أن رد الفعل للتغير التنظيمى الخارجى لا يكون دائما تكيفيا أو توافقيا.
٢- يستطيع النسق الاجتماعى لفترات طويلة أن يجتاز الحلقة المفرغة لانعدام التكامل العميق .

---

(1) P.L.Van Den Berghe , " Dialectic and Functionalism : Toward A Theoretical Synthesis " , in : W.J.Chambliss (ed.) Sociological Readings in Conflict Perspective , (Reading , Mass . , Addison - Wesley , 1973) , PP . 41 - 61 .

٣- يمكن أن يكون التغير ثوريا بمعنى أنه قد يكون فجائيا وعميقا .

٤-البناء الاجتماعى ذاته يخلق التغير من خلال الصراعات والتناقضات الداخلية .

وهكذا تسقط مسلمة التوازن الدينامى التى ابتدعها بارسونز محاولا التخفيف من نزعته الاستاتيكية المحافظة . حيث أن استجابة التنظيمات للتغيرات الداخلية أو الخارجية لا تكون دائما استجابات توافقية . كما أنه عندما يكون التغير فجائيا وعميقا فانه لا تنلع معه الاستجابات التلقائية التوافقية . كما أنه كيف تتم هذه الاستجابات التلقائية من جانب التنظيم ؟ واذا كان بارسونز قد أكد على التغيرات الخارجية ، فهناك صراعات داخلية تؤدى الى التغير داخل التنظيم وهذا ما لم يضعه بارسونز فى الحسبان . والحقيقة أن قصور تحليل بارسونز هنا يرجع فى واقع الأمر الى أنه كان يهتم ، مثله فى ذلك مثل كل البنائيين الوظيفيين ، بنتائج الفعل أكثر من الاهتمام بأسبابه . وهكذا قدم بارسونز التنظيم والبيئة باعتبارهما " ظواهر معطاه " . وبطبيعة الحال يجب أن تُحترم مطالب البيئة وعلى التنظيم الاستجابة لهذه المطالب .

وأذا كان بارسونز قد تجاهل التغير التنظيمى وخاصة التغير الداخلى ، فقد تجاهل أيضا الصراع التنظيمى الداخلى وخاصة الصراع بين العمال والادارة . ونحن نعلم أن معظم التنظيمات بها أهداف متصارعة وخاصة الصراع بين أهداف الأعضاء والأهداف العملية للتنظيم . ويفترض منظور بارسونز أن مثل هذا الصراع بين المصالح لا يوجد ، ومع ذلك يعاود هذا النقاش الظهور فى منظور دور القيم فى تحديد أهداف التنظيم . ويشير هذا الى الحقيقة التى مؤداها أن نموذج بارسونز هو فى الواقع نموذج جزئى ومتحيز . وأن المجالات التى تم اكتشافها لها ارتباط محدود بالموضوع . ولكن المبالغة فى التركيز على مجالات

بعينها في الأداء الوظيفى للتنظيم ، والتركيز الشديد على مسألة التكامل ، تقدم رأيا ضيقا ومتحيزا عن التنظيمات .

وهناك سمة أيديولوجية أخرى ، تتميز بها التحليلات النظرية التى قام بها أنصار الاتجاه البنائى الوظيفى ، وهى الاهمال الواضح والصريح للتاريخ والتطور الاجتماعى . ويرجع هذا الاهمال الى حد ما ، الى الاطار الوصفى الذى استخدمته هذه التحليلات . ويرى الماركسيون فى هذه النقطة : أن هناك ارتباطا وثيقا بين مدخل الأنساق والمادية الجدلية ، ولكن لما كان البنائيون الوظيفيون يتجاهلون هذه الحقيقة ، فقد فشلوا فى تقديم تفسير واضح لمشكلات النسق ، وفى تقديم تحليل واضح للتطوير التاريخى للأنساق التنظيمية ، كما كان من الحتمى أن تصادفهم مشكلات ميثودولوجية لم يتمكنوا من مواجهتها وحسمها .

ونادرا ما تنظر نظرية الأنساق الى المشكلات التنظيمية التى تواجه المديرين فى ضوء الفهم التاريخى ، فأنصار هذه النظرية يبلورون المشكلات الوظيفية للادارة فى ضوء حلول ادارية ، وهذا يوضح الطابع الأيديولوجى لنظرية الأنساق فى نماذجها ومشكلاتها ، وهى النماذج المبنية على تحليل التوازن . وتحليل التوازن كما يستخدمه أنصار التحليل البنائى الوظيفى ، له طابع الثبات Stability.ووضع التوازن هنا يعتبر ثابتا وبناء عليه يعتبر مرغوبا . وقد نتج هذا الموقف لأن التوازن يرتبط بالتنظيم وبالعناصر التى تخضع للبحث ... وتمثلت نتيجة استخدام تحليل التوازن فى التأكيد على أن التغير الذى لا يتلاءم مع وضع التوازن ولا يسايره ، تكون له آثار سلبية مدمرة . وهذه خطوة منطقية تقود الى القول بأن التغير فى حد ذاته غير مرغوب فيه . وهكذا يعتبر التوازن تحليلا للوضع القائم Status quo » (١) .

---

(1) V.L. Allen , Social Analysis : A Marxist Critique and Alternative , (London : Longman , 1975) , P . 102 .

وعلى أى حال ، فقد أكد ألفن جولدنر فى كتابه " الأزمة المقبلة لعلم الاجتماع الغربى " على مفهوم التوازن التكاملى Integrative equilibrium فى نظريات النسق الوظيفى (١) .

وأكد أن مثل هذه النظريات تميز ادارة أى مجتمع صناعى سواء أكان هذا المجتمع هو الاتحاد السوفيتى أم الولايات المتحدة الأمريكية فى مرحلة معينة من تطوره . ويسمى جولدنر مثل هذه النظرية الوظيفية المستخدمة من الناحية الادارية بعلم الاجتماع الأكاديمى . . academic sociology فى الاتحاد السوفيتى . ويلاحظ جولدنر فى هذا الصدد ، الاتجاه الشرقى للوظيفية ونزعتها النظامية فى الاتحاد السوفيتى ، ودراسة جفيشيانى Gvishiani عن نظرية التنظيم توضح درجة تكامل الأنساق هذه بجهاز القيادة فى الاتحاد السوفيتى . ومن هذه الناحية يهمنا أن نعرف أن أحد المراكز الرئيسية للتحليل التنظيمى فى موسكو هو معهد علوم الضبط والسيطرة .

ونستطيع أن نؤكد فى النهاية ، أن وجود مثل هذه التبريرات الأيديولوجية التى تتسم بها التحليلات البنائية الوظيفية ، لا ينفى القيمة النظرية لهذه التحليلات فى المجال التنظيمى . ويؤكد موزليس Mouzelis أن دراسة بارسونز ، والتى كانت مستهدفة أكثر من غيرها للانتقادات ، تعتبر اسهاما هاما فى نظرية التنظيم . وهو يعترف بأن طريقة العرض فى الدراسة محيرة وفى بعض الأحيان تكون منطقية ، وأن النموذج البارسونى به عدد من أوجه القصور ومع ذلك ينطوى على الخصائص الآتية :

" ١- انتـــــى أجد أن قدرة النموذج على تناول المستويات المختلفة للتحليل ،

(1) A . Gouldner , The Coming Crisis of Western Sociology , Op . Cit . , PP . 455 - 477 .

ذات قيمة كبيرة . كما يوضح هذا النموذج المشكلات المعقدة للتساند والاستقلال الذاتي بين هذه المستويات .

٢- يضع بارسونز في الاعتبار وبشكل جدى الحقيقة القائلة بأن النظرية العامة للتنظيمات يجب أن تنطبق على كل أنماط التنظيم وليس على الهيئات الحكومية أو المشروعات الصناعية فقط .

٣- يؤكد تحليل بارسونز على الحاجة الى وجود ارتباط وثيق بين النظرية السوسيولوجية العامة ونظرية التنظيم " (١) .

(٢) الأيديولوجيا والنسق المغلق :

يتجاهل مدخل النسق المغلق ، العوامل التنظيمية الخارجية ، والمؤثرات البيئية . ويرى هذا المدخل ، أنه على التنظيمات أن تعمل على حماية نفسها من المؤثرات البيئية بقدر الامكان ، حتى تصبح رشيدة وأكثر فعالية . وأن تتوقع مثل هذه التغيرات البيئية التى لا يمكن مواجهتها وتقوم بتوزيع مواردها عندما يكون التحكم في التأثيرات البيئية غير ممكن ، وهذا يعبر بوضوح عن أهمية العوامل البيئية لأنها يمكن أن تهدم التنظيم .

وقد أشار ريتشارد هول R.Hall الى وجود عاملين تنظيميين داخليين يقللان من قيمة مدخل المغلق (٢) :

يتمثل العامل الأول في أن العناصر البيروقراطية في التنظيم لا ترتبط بالضرورة بالرشد أو العقلانية . وقد أوضح ستانلى أودى S.Udy في دراسته لـ (١٥٠) تنظيم في ١٥٠ مجتمع غير صناعى ، هذه الحقيقة . وأكد أن

(1) N.Mouzelis , Op . Cit . , PP . 153 - 154 .
(2) R.H.Hall , Op . Cit . , PP . 19 - 22 .

التدعيم المتزايد للبيروقراطية لا يؤدى الى ترشيد متزايد ، على الأقل بالنسبة للدرجة التى يجعلها فيها انصار النسق المغلق نصدق ذلك .

أما العامل الثانى فهو طبيعة أعضاء التنظيم أنفسهم . حيث يفترض مدخل النسق المغلق ، أن أعضاء التنظيم يعملون وفقا لرغبات وأهداف التنظيم ، ويعتبر هذا صحيحا فى أغلب الأحوال ، ولكن مما لا شك فيه ، أنه قد يوجد انحراف عن المعايير وتوقعات الدور مما يجعل فكرة امتثال أعضاء التنظيم لأهداف التنظيم العامة ، فكرة ساذجة مثل فكرة تشحيم الآلات جيدا قبل استخدامها . فقد يتوحد الفرد مع جماعة العمل التى ينتمى اليها والتى يمكن أن يكون له قيمة مطابقة أو غير مطابقة لقيم التنظيم . كذلك قد يتوحد الفرد مع جماعات أخرى خارج نطاق التنظيم مثل العائلة أو النقابة أو التنظيم المهنى . ويمكن أن يتوحد عضو التنظيم مع التنظيم ذاته وهذا حسن ولكن الى حد ما . فاذا كان توحده مع الوسائل التنظيمية فقط وليس مع الأهداف ، يكون هذا التوحيد معوقا وظيفيا للتنظيم والفرد معا ، كما أنه يؤدى الى انحراف الفرد عن السلوك الوظيفى للتنظيم .

ويرى ريتشارد هول أن المشكلة الكبرى لمدخل النسق المغلق ، هى تجاهل الاعتبارات الخارجية والمؤثرات البيئية . وأشار كاتز وكان الى أن سوء الفهم الأساسى يتمثل فى فشل أصحاب النسق فى التعرف على أن التنظيم يعتمد بشكل مستمر على المدخلات المستمدة من البيئة . وأن الحقيقة التى مؤداها أن التنظيمات قد ابتكرت أجهزة وقائية للمحافظة على ثباتها واستقرارها ومن الصعب تغيير هذه الأجهزة ، يجب ألا تحجب حقائق العلاقات الدينامية لأى بناء اجتماعى ببيئته الطبيعية .

وعلى أية حال ، فان هذه الانتقادات السابقة ، لا تحاول توضيح التبريرات

الأيديولوچية الكامنة وراء مدخل النسق المغلق ، وذلك لأنها صادرة عن علماء ينتمون لنفس الاتجاه الأيديولوچي . والحقيقة أن أصحاب النسق المغلق حاولوا عزل التنظيم عن بيئته الاجتماعية والسياسية والاقتصادية ، حتى لا يقال أنهم أيديولوچيون ، والواقع أن هذه المحاولة هي قمة الأيديولوچيا .

(٣) الأيديولوچيا والنسق المفتوح :

رغم أن مدخل النسق المفتوح ، قد قدم وجهة نظر مفيدة فى تحليل التنظيمات الا أن المحاولات الفعلية لاستخدامه فى البحث الامبيريقى ، تؤدى الى ظهور مشكلات عملية معقدة . كما أنه من الصعب استخدام مفاهيم هذا المدخل عمليا أو استخدامها فى الوصول الى تنبؤات عملية .

ولم يقم أصحاب هذا المدخل بدراسات امبيريقية تحدد المفاهيم وتختبر بعض العلاقات الافتراضية . مثل دراسة الخصائص الرئيسية للعناصر الفرعية والتخطيطات الداخلية فى النسق ، وتحديد بناء العمليات التبادلية بين الوحدات الفرعية فى وقت معين ، ودرجة ثبات واستقرار بناء معين داخل النسق وغير ذلـــك.

وقد ارتكب أنصار النسق المفتوح ، خطأ كبيرا عندما أكدوا أن الأحداث التنظيمية تحدث بدون قصد تنظيمى ، وأن هناك تطور عام لتفاعل الأنماط والمعايير والأبنية بمعزل عن النسق القائم . وهكذا ينطوى مدخل النسق المفتوح على افتراض ضمنى مؤداه أنه لا حاجة الى التنظيمات طالما أن الأشياء تحدث تلقائيا وبدون تدخل من التنظيم ، وهذا بالقطع موقف متطرف .

وتتضح الأيديولوچيا الرأسمالية فى تحليلات أنصار النسق المفتوح ، عند مناقشتهم لعلاقة التنظيم بالبيئة ، اذ ناقشوا هذه العلاقة فى ضوء تبادل

المدخلات والمخرجات بين التنظيم وبيئته . وأكدوا أن هذه العلاقة مجرد حصول التنظيم على موارده وطاقات انتاجه من البيئة ، ثم محاولته تصريف منتجاته وسلعه فى هذه البيئة . والحقيقة أن هذه العلاقة أكثر تعقيدا من ذلك . فالمجتمع يؤثر سياسيا واقتصاديا وفكريا على بناء التنظيم وعملياته الأساسية ، كما توجد قوى وجماعات خارجية تؤثر على محددات البناء التنظيمى .

كذلك أدى التأكيد على تبادل المدخلات والمخرجات ، الى تجاهل أنصار مدخل النسق المفتوح ، العلاقات المعقدة بين التنظيمات ونمط المصالح والاهتمامات وتوزيع القوة والتحكم والسيطرة داخل المجتمع . كما تجاهلوا البناء الطبقى للمجتمع الرأسمالى ، ومدى انعكاس هذا البناء على بناء التنظيم وعملياته ، وعلاقة العمال كأفراد من الطبقة الدنيا فى المجتمع ، بالادارة وأصحاب المشروعات الرأسمالية الانتاجية كأفراد من الطبقة الحاكمة والمسيطرة فى المجتمع .

(٤) الأيديولوجيا والنسق السوسيو – فنى :

يشترك المدخل السوسيو – فني مع المداخل السابقة ، فى التأكيد على المماثلة العضوية بين التنظيم والكائن العضوى . وقد أشرت الى عيوب هذه المماثلة سلفا ، وان كان سيلفرمان قد أشار الى أن أوجه القصور فى المماثلة العضوية عند تطبيقها على الحياة الاجتماعية ، تثير تساؤلات محددة : منها هل يعتمد التفاعل الاجتماعى على المهمة الأساسية ؟ وهل يمكن فهم العمل الاجتماعى باعتباره استجابة لمتطلبات سبق تصورها من جانب الملاحظ والمشرف وليس من جانب المشاركين ؟ وهل من المفيد أن نتصور الأشكال الاجتماعية فى ضؤ الصحة والباثولوجيا ؟ [١] .

---

(1) D . Silverman , Op . Cit . , P . 119 .

ويرى سيلفرمان أن مدخل النسق السوسيو- فنى لا يوضح وضع ومكانة متغيراته ولا يوضح لنا ما اذا كانت هذه المتغيرات عليّة أو تفسيرية . ويرى سيلفرمان أن هذا الوضع يمثل فشلا فى التمييز بين ما هو قائم وموجود وما ينبغى أن يكون . فما هو موجود يحتاج الى وصف دقيق ويتناول الطريقة التى تعمل بها التنظيمات ، أما ما ينبغى أن يكون موجود فيتناول الطريقة التى يجب أن تعمل التنظيمات بها بشكل فعال .

ويترتب على هذا القصور ، فشل أنصار مدخل النسق السوسيو - فنى فى مناقشة مصادر التوجيه للأعضاء فى التنظيمات . ويناقشون مسألة الارتباط بالعمل فى ضوء الانجاز الأخلاقى ، ويبدو أن مصادر الارتباطات أو الالتزامات أينما خضعت للمناقشة ، تكون مأخوذة من الحاجات السيكولوجية المبهمة والغامضة . أما تأثير الملامح والعناصر أو السمات الداخلية أو الخارجية للتنظيم فتتعرض للتجاهل بشكل كبير . ويقتصر أنصار النسق السوسيو - فنى فى مناقشتهم لبيئة التنظيم ، على البيئة الاقتصادية وتغيرات السوق . (١) .

وتتضح الطبيعة الأيديولوجية لمدخل النسق السوسيو - فنى ، فى ارتباطه بالنزعة الامبيريقية التجريدية فى مواجهة النظريات الكبرى . وعلى أية حال ، فقد تعرضت هذه النزعة الامبيريقية كنظرية لهجوم عنيف فى السنوات الحديثة منذ انتقاد رايت ميلز R. Mills الشهيرة لها .

(٥) الأيديولوجيا والنسق الشرطى :

لقد تصور أنصار مدخل النسق الشرطى ، التنظيم باعتباره نسقا يحاول باستمرار التكيف مع عدم الثبات البيئى ، ومع المتغيرات الموقفية ، وهكـذا نادوا

(1) Ibid ., PP . 121 - 124 .

بالحتمية البيئية ، أو الحتمية التكنولوجيا ، أو حتمية الحجم التنظيمى . وأزعم أن وراء هذه الآراء الثلاثة فى الحتمية ، تكمن أيديولوجيا بورجوازية محافظة .

فهذه الآراء الثلاثة تحاول تفسير الأنماط الموجودة للبناء التنظيمى فى المجتمعات الرأسمالية ،عن طريق الاشارة الى القيود التى تفرضها هذه العوامل السياقية . وقد إنتُقد المدخل الشرطى بسبب اهماله لمسائل القوة فى التنظيم . وتأكيد أنصاره على أنه ما لم يتكيف البناء التنظيمى مع بيئته أو مع وسطه ، فان فرص المحافظة على التنظيم تكون قليلة للغاية ، كما سوف ترتفع تكاليف الآداء.

ويرى چون تشايلد J.Child أنه لا يمكن تعريف بيئة التنظيم بشكل مقنع دون الاشارة الى ما كان يسميه ليفاين Levine وهوايت White " بالدائرة التنظيمية " Organizational domain ، وهى التى تتكون من أهداف معينة يرغب صانعوا القرار التنظيمى فى متابعتها ، والوظائف التى تنتج عن هذه الأهداف والتى يؤديها التنظيم (١) .

ومع وضع هذا فى الاعتبار ، نجد باحثين من أمثال طومسون ونورمن قد ميزا بين قطاعات مختلفة من البيئة فى ضوء اهتمامهما بالأهداف والوظائف المنسوبة للتنظيم وعادة ما يتصور صانعى القرار داخل التنظيم ، أنفسهم على أنهم يعملون فقط في أسواق معينة ويستفيدون من مصادر مختارة للمدخلات ، ويعتبرون النجاح فى هذه المجالات شيئا حيويا وضروريا لبقاء التنظيم ذاته . وقد يقوم التنظيم بتعاقدات أو صفقات فى منـــاطق أخرى ولكن تعتبر هذه التعاقدات

---

(1) John Child ," Organizational Structure , Environment and Performance : The Role of Strategic choice " , in : G . Salaman & K.Thomspon (eds) , Op . Cit . , PP . 91 -107 .

أقل أهمية بالنسبة للهدف الرئيسى . وأخيرا توجد قطاعات أخرى من البيئة يدخل التنظيم معها فى علاقات بسيطة وقليلة .

وهذا التمييز للحدود البيئية العديدة والذى يتخطى اطار التنظيم ، يعنى أن صانعى القرار فى التنظيمات ، يحاولون اتخاذ خطوات ايجابية لتحديد وتجريد نظرتهم عن البيئة . وعلى أية حال لم يهتم أنصار المدخل الشرطى بأبعاد الأداء التنظيمى ، اذ أن معظم الدراسات والمناقشات عن الأداء فى التنظيم ضمن هذا المدخل ، قد تم تكريسها لدراسة الظروف التى يمكن للتنظيمات فى ظلها ، أن تحقق مستويات مختلفة من الفعالية والكفاءة . ومن هذا المنظور يتم معالجة المتغير البنائى والمتغيرات الأخرى على أنها مستقلة مع وجود درجة ما من الفعالية التى تشكل المتغير المعتمد أما الأداء فيعتبر نتيجة . وعلى خلاف هذا تكشف نظرية البناء التنظيمى عن متغيرات بنائية تعتمد على القرارات التى يتم اتخاذها بالاشارة الى معيار الاداء المطلوب والتنبوء بآثار البدائل البنائية على الأداء الذى تم تحقيقه .

وعلى أية حال ، تتضح الارتباطات الأيديولوجية لمدخل النسق الشرطى واضحة جلية ، فى محاولة أنصاره تحليل العلاقة بين التكنولوجيا والبناء التنظيمى .

فقد تبين للكثيرين أن الاختراع التكنولوجى وأستخدام التكنولوجيات فى أداء العمل لا يكون مجرد زيادة الانتاج فى حد ذاتها ، وانما يعتبر ضبطا متزايدا لعملية العمل ، واستبدالا لضبط المدير وسيطرته على العامل ، بتحكم الآلة فى هذا العامل من حيث عمله وانتاجه . وقد أوضح دافيد ديكسون D. Dickson أن الاختراع التكنولوجى يعتبر أحد الوسائل الادارية الجديدة لضبط عملية العمل ؛

وأنه على الرغم من أهمية العوامل الاقتصادية فى هذا المجال ، الا أنها قد أصبحت خاضعة للحاجات التنظيمية وطريقة التعامل مع العمل (١) .

وقد وصف ديكسون التكنولوجيا التنظيمية بأنها " أيديولوجيا للتصنيع " تؤكد على فوائد تكنولوچيا الآلات والجانب المغرى للتطورات التكنولوچية التى لا يمكن مقاومتها . ولكنها تخفى التطور الهائل والمطرد لأشكال تنظيم العمل الجائرة والمتسلطة ، وتتستر على المصالح الطبقية والوسائل التكنولوچية الحديثة لاستنزاف طاقات القوى العاملة فى سبيل زيادة الربح وتحقيق أكبر فائض من القيمة لأصحاب المشروعات الانتاجية .

ولذلك يجب ألا نقبل وجود الفنيين ورجال الادارة والخبراء على أنهم عناصر مسلم بها ، تدين بوجودها وأهميتها الى مقتضيات التصنيع الحديث والى عبقرية هؤلاء الأفراد وانجازاتهم العملية . ولكننا يجب أن نثير تساؤلات حول وجود مثل هؤلاء الأفراد فى التنظيمات الرأسمالية للانتاج . ومن هذه التساؤلات مثلاً ، هل وظيفة هؤلاء الأفراد مطلوبة فى ضوء عملية الانتاج ، أم فى ضوء اهتمام أصحاب رؤوس الأموال بالسيطرة على العملية الانتاجية ؟ .. وهل عملهم مطلوب من خلال الاهتمام بتحقيق أكبر كفاءة وفعالية في تكنولوچيا الانتاج ، أم يأتى الاهتمام بتكنولوچيا الانتاج الفعالة بعد الاهتمام بالتكنولوچيا الاجتماعية بمعنى المحافظة على القوى العاملة فى حالة نظام وفى حالة تقسيم وظيفى هرمى ، وهل يقوم التحديد الحالى للمهارة والمعرفة الفنية ، على التقسيم الفنى للعمل وبالتالى يتركز على البيانات العلمية المحايدة ايديولوچية ، أم يتم هذا التحديد اجتماعيا وايديولوچيا باعتباره نتاجا للتقسيم الاجتماعى للعمل ؟

---

(1) David Dickson , Alternative Technology , (London : fontana / Collins , 1974) , P. 79 .

وتحدد التكنولوجيا سمتين حاسمتين لتنظيمات العمل الرأسمالية وهما : تطوير التقسيم الدقيق للعمل ، وتطوير التنظيم المركزى الذى يميز نسق المصنع . وتعتبر هاتان السمتان نتيجة لجهود الرجل الرأسمالى الرامية الى تطوير شكل تنظيمى معين ، يمكن المالك أو المدير من استغلال قدرات العمال غير المهرة . وهكذا فان اختيار التكنولوجيا التنظيمية بالمعنى المادى والاجتماعى ، يمكن النظر اليه باعتباره انعكاسا للافتراضات الطبقية عن قدرات الأعضاء التنظيمين فى المستويات التنظيمية الدنيا . وهكذا يتضح أن للاختراعات التكنولوجية هدف مزدوج ، فهى تعمل على جعل العمال منتمين الي أقصى درجة ممكنة ، وتعمل فى نفس الوقت على إجبار العامل على العمل وفقا لقدراته . وهكذا أيضا تكشف التكنولوجيا فى علاقتها ببناء التنظيم ، عن القيم الطبقية الرأسمالية وتساعد على سيادة مصالح الطبقة فى عمليات العمل التنظيمية .

ويرى چون تشايلد أن التكنولوچياذاتها يتم اختيارها فى ضوء ما أطلق عليه مفهوم الاختيار الاستراتيجى ، وأكد أن هذا الاختيار يمتد الى الاطار الذى يعمل التنظيم فى ظله ، والى معايير الأداء التى يتم على أساسها تقييم ضغط القيود البيئية والاقتصادية ، وتصميم البناء ذاته . وسوف نناقش مفهوم الاختيار الاستراتيجى فى الفصل القادم بالتفصيل .

وهكذا يتضح من مناقشتنا السابقة ، وجود أوجه قصور عامة ومشتركة تعانى منها المداخل المختلفة لاتجاه الأنساق ، على الرغم من أوجه القصور الخاصة بكل مدخل منها على حدة وفقا لمشكلته الرئيسية واهتمامه التحليلى . ويجب أن نؤكد أن لبعض الأفكار والدراسات المرتبطة باتجاه الأنساق أهمية ايجابية بدون شك ، وخاصة ما يتعلق منها بانجازات هذا المدخل فى تطبيق منهج الأنساق فى مجال التنظيم والادارة ، وتطوير مدخل شامل للتحليل التنظيمى .

ومن الاسهامات الهامة لهذا الاتجاه أيضا ، اشارته الى تأثير العوامل التكنولوجية والفنية على البناء والعملية التنظيمية . وقد ارتكبت أنصاره خطأ كبيرا فى محاولتهم تحقيق التوحد بين الأساس الاقتصادى للمجتمع ، وبين تنظيم عملية الانتاج التى تحددها مقاييسها الفنية ، أو تحقيق التوحد بين العلاقات بين وسائل الانتاج ، والعلاقات بين الطبقات ، وبالتالى يضفى هذا الخطأ ، طابعا سلبيا على المنهج العام لاتجاه الأنساق .

الفصل الخامس

المداخل الراديكالية لدراسة التنظيم

تمهيـــــــد .

أولا - الترشيد التكنولوجى ومنطق السيطرة .

ثانيـا - المدخل الجدلى لدراسة التنظيمات .

ثالثـا - البناء التنظيمى والمجتمع والاختيار الاستراتيجى .

رابعـا - القوة التنظيمية .

خامسا - التنظيم والضبط فى المجتمع الرأسمالى .

سادسا - الدور التنظيمى للدولة الرأسمالية .

تمهيـــــد

اهتم الراديكاليون فى المجال التنظيمى ، بتطوير اطار تحليلى لدراسة العلاقات التنظيمية الداخلية والخارجية ، يقوم على الفكر الجدلى المستمد من الفكر الهيجلى - الماركسى . ويرون أن علم اجتماع التنظيمات قد فشل فى اتخاذ موقف نقدى تجاه النظريات التقليدية للتنظيم ، كالنظريات السلوكية والوظيفية ونظريات الترشيد والتبادل وغيرها . ويعتقدون أن كل هذه النظريات تفتقر الى القوة التفسيرية كما أنها تؤكد على الجوانب الثابتة والأوضاع القائمة فى التنظيمات . ويؤكدون أن التحولات الراديكالية فى التنظيمات ، سوف تقوض العديد من هذه النظريات .

ويعزو الراديكاليون فشل النظريات التنظيمية التقليدية فى تقديم تفسير سليم للعلاقات التنظيمية الداخلية ، الى تبنيها المفهوم الوضعى السائد فى العلم الاجتماعى ، ومحاولة أنصارها اضفاء الطابع الوظيفي والنزعة الترشيدية على كل المجتمعات . ومن المعروف أن الفكر الوضعى يؤكد على أهمية وضع أنماطا ثابتة للسلوك وصياغة نظريات عامة يمكن تطبيقها بشكل عام بغض النظر عن وجود ظروف وملابسات خاصة ، ومن المعروف أيضا أن العلاقات التنظيمية الداخلية تتميز بالتغير المستمر وصيرورة الصراع ، بالاضافة الى وجود عدد كبير من المتغيرات المتداخلة والغامضة فى نفس الوقت . وهذا هو بالضبط ما لم ينتبه اليه أنصار النظريات التقليدية . أو بالأحرى تجاهلوه وعملوا على تزييف حقيقته، حفاظا على الوضع المجتمعى القائم ومسايرة للأيديولوجيا الرأسمالية المحافظة .

واهتم الراديكاليون ببحث العلاقة الجدلية بين الأشكال المجتمعية وأبنية المصالح والسيطرة والقيم ، وتصميم العمل وأنساق الضبط داخل تنظيمات العمل الكبيرة . وينطلقون من معارضهم القوية للافتراض التقليدى الشائع القائل بأنه

يمكن تجريد التنظيم من علاقاته بالجماعات المسيطرة ومصادر القوة والبناء الأيديولوجي للمجتمع . ويرى الرايكاليون فى العلاقة بين التنظيم والمجتمع ، ما هو أكثر من مجرد الحلقات التى تربط بين التنظيم والعوامل السياقية له مثل البيئة أو نوع التكنولوجيا المستخدمة أو مستوى الأداء . فالمسألة أكثر تعقيدا من مجرد تبادل المدخلات والمخرجات بين التنظيم وبيئته كما ذهب فى ذلك ، أصحاب اتجاه الأنساق .

ويحاول الباحث الراديكالى ، فهم وتفسير العلاقة الجدلية بين النشاط التنظيمى والثبات أو عدم الثبات المجتمعى ، والنتائج المجتمعية ومحددات البناء التنظيمى ، ودور الجماعات والقوى التنظيمية الخارجية فى تدعيم أو تهديد بناء التنظيم وعملياته ، ونتائج الأنشطة والأيديولوجيات التنظيمية بالنسبة للمجتمع ككل والعلاقة بين الأبنية المجتمعية ، والجماعات والمصالح والتنظيمات .

ويهتم الباحث الراديكالى من ناحية أخرى " بالشخص " الذى يملك القوة لتوجيه التنظيم والذى يلعب دوراً هاما فى " الاختيار الاستراتيجى " بين البدائل التنظيمية . ويؤكد الراديكاليون أن هذا الاختيار يمتد الى المجتمع الذى يعمل التنظيم داخله ، مثلما يمتد الى معايير الأداء التنظيمى والتى يتم على أساسها تقيم ضغط القيود الاقتصادية وتصميم بناء التنظيم ذاته .

وعلى أية حال ، سوف أهتم فى هذا الفصل بالاسهامات الراديكالية لدراسة التنظيمات فى ضوء تحليلات ماركيوز وهابرماس للترشيد التكنولوجي ومنطق السيطرة ، ومحاولة بنسون وزايتس لتطوير مدخل جدلى لدراسة التنظيمات ، ومحاولة بعض الراديكاليون لدراسة علاقة بناء التنظيم بالمجتمع ودور الاختيار الاستراتيجي ،والتعرف على استراتيجيات الضبط المختلفة ، والدور التنظيمى للدولة الرأسمالية ، والاسهام الراديكالى فى التعرف على القوة التنظيمية .

أولا - الترشيد التكنولوجى ومنطق السيطرة :

لقد انتقد هربرت ماركيوز Herbert Marcuse نظرية التنظيم فى المجتمعات الرأسمالية ، وخاصة مفهوم الترشيد عند ماكس فيبر والتحول التكنولوجى للمجتمع الرأسمالى . واهتم هابرماس J. Habermas بنقد الوعى التكنولوجى باعتباره أيديولوجيا رأسمالية . وسوف أحاول هنا التعرف على اسهام ماركيوز وهابرماس فى هذا المجال .

أخذ هربرت ماركيوز من انتقاده لتحليلات فيبر البيروقراطية ، نقطة انطلاق لنظريته النقدية للمجتمع التنظيمى الحديث . ويرى ماركيوز أن فيبر أطلق لفظ الترشيد على شكل معين من السيطرة السياسية الخفية . ويمتد الترشيد عند فيبر ليشمل الاختيار الصحيح بين الاستراتيجيات والتطبيق المناسب للتكنولوجيا والارساء الكفء للأنساق ، كما يمتد لعلاقات الضبط والتحكم الفنى داخل التنظيمات وخارجها ، ولذلك يتطلب هذا الترشيد نوعا من الفعل الذى يعنى السيطرة .

وهكذا يعتبر مفهوم الفكر الفنى مفهوما أيديولوجيا ، ويعتبر تطبيق التكنولوجيا بل والتكنولوجيا ذاتها ، سيطرة وهيمنة للضبط التنظيمى والتحكم العلمى والآلى . ولا تُقحم الأهداف الخاصة ومصالح السيطرة فى التكنولوجيا ، وانما تدخل فى تكوين الجهاز الفنى ، وتعتبر التكنولوجيا دائما منظورا اجتماعيا تاريخيا اذ يمكن من خلالها التعرف على ما ينوى المجتمع فعله بالأفراد والأشياء.

ويرى ماركيوز أنه رغم كل التغيرات التى طرأت على الواقع الاجتماعى للبلدان الرأسمالية ، لا زالت سيطرة الانسان على الانسان تمثل متصلا تاريخيا يربط بين الفكر التكنولوجى وما قبل التكنولوجى . ويرى أن المجتمع الرأسمالى يقوم بتنفيذ التحول التكنولوجى بواسطة تعديل أساس السيطرة لتوليد ترشيد اكبر

للمجتمع ككل . وتظهر حدود هذا الترشيد وقوته الكبيرة الشريرة فى استغلال متطور للانسان عن طريق جهاز انتاجى كبير يحافظ على الصراع من أجل البقاء ويعمل على توسيع نطاقه بحيث يصبح صراعا دوليا وعالميا كبيرا يعمل على تدمير حياة الأشخاص الذين يستخدمون هذا الجهاز الانتاجى (١) .

وأشار ماركيوز الى أن المجتمعات الرأسمالية المتقدمة ، تحاول اخفاء طابعها الظالم والمستغل بواسطة الترشيد التنظيمي ، ولكنها لم تفلح فى اخفاء طابع السيطرة السياسية المميزة لها . حيث تعتمد هذه السيطرة على القدرة التى تهدف الى المحافظة على جهاز الدولة ككل ومد نطاق عمله . كما تتميز هذه السيطرة بالترشيد الذى يربط نمو القوى الانتاجية وتطورها بالتقدم العلمى والفني وهو أساس شرعيته . ويرى ماركيوز أن القمع الزائد للأفراد يتمثل فى خضوع هؤلاء الأفراد لجهاز الانتاج الكبير وحرمانهم من وقت الفراغ . ويمكن أن يختفى هذا القمع من ادراك الأفراد – من الناحية الظاهرية – لأن شرعية السيطرة أخذت طابعا جديدا ، حيث تشير الى الطاقة الانتاجية المتزايدة ، وسيطرة الطبيعة التى تجعل الأفراد يعيشون فى راحة وهدوء (٢) .

وقد أكد ماركيوز فى دراسته التى تحمل عنوان " الانسان ذو البعد الواحد " One - dimensional man ، على وجود شكل شائع لسيطرة المجتمع التنظيمى على الأفراد ، ويعتبر أى ممارسة اجتماعية تاريخية ، مجرد خضوع من جانب الانسان لسيطرة قوى كلية مستقلة عنه . ويعتبر هذا الخضوع بدوره مظهراً واحداً من مظاهر عملية تجريد الانسان من جانب قوة تنظيمية مجردة . وينظـــر ماركيوز

---

(1) Herbert Marcuse , " Technoloical Rationality and Logic of Domination " , in : Barry Barnes (ed.) , Sociology of Science , (London : Cox & Whman Ltd , 1972), P . 331 .

(2) J . Habermas , Toward ARationalSociety , Op . Cit . , PP . 83 - 85 .

الى القوة السياسية والاقتصادية فى المجتمع ،باعتبارها تعبيرا لا يتناسب مع النظام الثابت للأشياء ، الذى يتمثل فى السيطرة البحتة التى يأتى بها اتجاه معين بالنسبة لتطور المجتمع الرأسمالى الحديث وتطوره كحضارة تكنولوجية .

ويرى ماركيوز أن التغير الأساسى فى الدور الذى تلعبه التكنولوجيا فى المجتمع ، يتمثل فى تحول التكنولوجيا من مجرد أداة فى أيدى أفراد المجتمع ، الى قوة محددة لسمات وملامح المجتمع الأساسية . وأن كل من الخصائص العامة للمجتمع التنظيمى ومبادئ تجريد الأفراد المرتبطة بهذه الخصائص ، تنبثق فى المحصلة النهائية من السيطرة العامة والتطوير المستمر للمبدأ التكنولوجي باعتباره أساسا وحيدا للحياة الاجتماعية فى كل مظاهرها [١] .

وينكر ماركيوز قدرة الانسان ذو البعد الواحد على الدخول فى نضال اجتماعى تاريخى . لأن هذا الانسان يندمج فى النظام القائم وينخرط فيه تماما بحيث لا تكون له اهتمامات خارج مجال توجيه هذا النظام ، الذى يعتبر الانسان ذاته جزءاً منه . كما ان الفترة الطويلة التى ارتبط فيها الانسان مذهبيا بأيديولوجيا الأداء والاستهلاك قد ولدت ضغطا ذا طابع سلبى على الكائنات الانسانية . ولذلك يعتقد ماركيوز أن الانسان الحديث هو أساس ثبات ودوام الأداء الوظيفى فى المجتمع الحديث . ويزيد الاتجاه العام لتطور هذا المجتمع من خطورة الموقف ولا يعمل على انهائه . وكلما كانت الادارة الحاكمة للمجتمع أكثر ترشيدا وانتاجية ، كلما كانت الوسائل والطرق التى يستخدمها الأفراد الخاضعين فى تحطيم قيود العبودية والحصول على حريتهم ، بعيدة المنال . وهكذا يكون الانسان ذو البعد الواحد محروما من الدعامات الأيديولوجية التى تزوده بتوجيه للفعل الاجتماعى [١].

---

(1) Nikoli Novikov , Op . Cit . , PP . 153 - 154 .

(2) Ibid . , PP . 156 - 157 .

ويقترح ماركيوز أشكالا معينة من النشاط يمكنها حفز الانسان ودفعه تجاه الفعل الاجتماع واحداث التغيير ، وأهم هذه الأشكال في نظره ، العمل على زيادة المشاركة الديمقراطية للجماهير العمالية في الادارة التنظيمية ، ويعتبر هذا خطوة تمهيدية للتغير الاجتماعي التدرجي . كما يدعو الى استبدال وسائل الضبط القائمة حاليا في العمليات الانتاجية ، بضبط أقل قهرا . ولكنه يعارض استخدام أساليب جماهيرية منظمة للنضال من أجل التغير الاجتماعي الجذري ، بحجة أنها أساليب تمنحها الديمقراطية البورجوازية للانسان. ويرى أن الاتجاهات الكلية للمجتمع ذو البعد الواحد ، تؤدي الى ظهور طرق ووسائل تقليدية وغير فعالة للاحتجاج والمقاومة ، والتي ربما تكون خطيرة لأنها تحافظ على الوهم القائل بالسيادة الشعبية .

ويزعم ماركيوز أن طبيعة الطبقتين العاملة والرأسمالية وطبيعة العلاقات بينهما قد تغيرت كثيرا في الوقت الحاضر عما كانت عليه في القرن التاسع عشر، حيث واجه البورجوازيون والبروليتاريون بعضهم البعض كطبقتين متعارضتين لهما مصالح متعارضة خلال القرن التاسع عشر . فقد اهتم البورجوازي بالمحافظة على ظروف الاستغلال التي تساعده في تحقيق الربح ، أما البروليتاري فقد كان يحاول تدمير النسق الاجتماعي الكلي الذي يخدم أهداف صاحب رأس المال ويعرضه للاستغلال .

ولكن تغيّر هذا الوضع جذريا في نهاية القرن التاسع عشر ، بحيث وجدت الطبقة العاملة نفسها مشتركة في النسق الرأسمالي وتعمل على استيعابه في وجدانها وفكرها . وهكذا يزعم ماركيوز أن أحد نتائج التطور الرأسمالي هو قبول البروليتاريين نظرة واهتمامات النظام البورجوازي ككل . وأن ارتفاع مستويات المعيشة في المجتمع الصناعي المتطور ، واكتمال وسائل اشباع الحاجات

الاقتصادية العادية للطبقة العاملة ، قد وثق الروابط ودعمها بين الطبقة العاملة والطبقة الرأسمالية (١) .

وأزعم أن ماركيوز لم يتخل عن أيديولوجية الرأسمالية رغم نظريته النقدية للمجتمع البورجوازى الصناعى الحديث ، والحقيقة أن تأكيده على استيعاب الطبقة العمالية لاهتمامات ومصالح النظام الرأسمالى البورجوازى وبالتالى لم تعد البروليتاريا والبورجوازية طبقتين متعارضتين ، هو تبرير أيديولوجى للوضع القائم، ودعوة صريحة للابقاء عليه وعدم الحاجة الى ثورة بروليتارية لتغييره . اذ لماذا تحاول الطبقة العاملة تغيير وضع اجتماعى تمثلته واستوعبته تماما ، وتشبع من خلاله حاجاتها الاقتصادية العادية ؟

ويرى ماركيوز أن تنظيمات القرن العشرين تختلف كثيرا عن تنظيمات القرن التاسع عشر . فالتنظيمات فى القرن التاسع عشر كانت تهدف الى توحيد وتنسيق جهود القوى الاجتماعية المتعارضة ، أى جهود العمال وأصحاب المشروعات . بينما تعتبر التنظيمات الآن ، أدوات للتعاون والتنسيق الفنى والوظيفى . ويعاود ماركيوز تأكيده على أن الطبقة العاملة تقبل نفس الأيديولوجيا والأخلاقيات التى يقبلها صاحب المشروع التنظيمى ، بالاضافة الى قبولها الانتفاع من خلال المحافظة على النسق الاجتماعى القائم .

ويعلق نوفيكوف على هذا القول لماركيوز ، بقوله " أن البناء السوسيو- اقتصادى للمجتمع الرأسمالى الذى يعكس العلاقات العدائية بين الطبقتين الرئيسيتين المستغلين والمستغلين ، هو الذى يفرض العلاقات السوسيو - وظيفية داخل التنظيمات . ويعمل ميكانيـــزم تنسيق المصالح على قمـــع مصالح

---

(1) Ibid., PP. 161 - 162.

العمال ، واعلاء مصالح أصحاب العمل . وهذه العلاقة التى تربط بين الأبنية السوسيو - وظيفية والسوسيو - اقتصادية فى التنظيم البورجوازى الحديث وفى المجتمع التنظيمى ككل ، تعتبر مصدرا للتناقضات الداخلية وعدم الثبات " (١).

والحقيقة أن المجتمع التنظيمى الحديث يعمل على مضاعفة التناقض الحتمى بين الرأسماليين والبروليتاريين ، كما أن تطور الميكانيزمات السوسيو - وظيفية والتسلسل الهرمى للقوة لايغير من المضمون الاجتماعى الاقتصادى لهذا التضامن والتطور الفنى التنظيمي والتطور العلمى والتكنولوچى يعملان على تعقيد الوضع المهنى للأطراف المتصارعة التى تواجه بعضها البعض فى نسق توزيع القوة الاجتماعية - الاقتصادية . كما أن بروليتارية القرن التاسع عشر تفسح الطريق للجماعات المهنية التى تتضمن الى جانب العمال ، ذوى الخبرات التكنولوچية والعلمية والمهندسين والفنيين وموظفى المكاتب ورجال الادارة فى المستويات الدنيا .

ويؤكد ماركيوز ان التحول الراديكالى للنسق الاجتماعى ، مازال يعتمد على الطبقة التى تشكل الأساس البشرى لعملية الانتاج ، وهى الطبقة العاملة فى البلدان الرأسمالية . وعلى الرغم من مطالبته بتحقيق راديكالية البروليتاريا ، وتأكيده أن هذا التحقيق يعتمد على وجود أنصار خارج طبقة البروليتاريا ، الا أنه رفض أى مفهوم لينينى عن جماعة المفكرين المتطرفين (٢) .

ويرى أن لينين ، من خلال صراعه ضد النزعة الاقتصادية ومذهب العمل الحر، ومن خلال مبدئه الشهير القائل بوجوب تحقيق الوعى الطبقى للبروليتاريا عن طريق الاستعانة بعناصر من خارجها ، يتوقع تحولا حقيقيا للبـــروليتاريا من مجرد

---

(1) Ibid., PP. 168 - 169.

(2) Phil Slater, Origin and Significance of the Frankfurt School, (London : Routledge & Kegan Paul, 1977) PP. 89 - 92.

شئ الى عنصر هام وفعال فى العملية الثورية . وهكذا فان أحدث مفهوم عنـــد ماركيوز عن التنظيم الثورى ، يحول دون وجود وسيلة أو فكرة يمكن أن يستعين بها المفكرون لنقل الحقيقة الى العمال . ومع ذلك يؤكد أن المفكرين ملزمين بامداد العمال بقوة مادية وثورية فى صراعهم الطبقى ، ولكنه لم يحدد طبيعة المفكرين الذين يقودون هذه الصراعات . وعلى أية حال ، فقد اتخذ ماركيوز هذا الموقف لارتباطه بالحركة الشيوعية المعارضة للينين .

واذا انتقلنا الى هابرماس J. Habermas نجده هو الآخر قد انتقد الترشيد فى نظرية فيبر عن البيروقراطية ، وحاول اعادة صياغته بواسطة تخطيه للمدخل الذى اشترك فيه بارسونز مع فيبر . ويقترح هابرماس اطاراً تصنيفيا مخالفا ، يستخدم فيه التمييز بين الفعل والتفاعل كنقطة انطلاق [1] .

ويرى هابرماس أنه يمكن فهم الفعل الذرائعى الهادف والاختيار الرشيد أو التزاوج بينهما بواسطة استخدام لفظة الفعل الرشيد الهادف . اذ أن الفعل الذرائعى أو الهادف تحكمه القواعد الفنية المبنية على المعرفة الامبيريقية ، أما ممارسة الاختيار الرشيد فتحكمه استراتيجيات مبنية على المعرفة التحليلية ، كما تشير هذه الاستراتيجيات الى نتائج واستدلالات مستخلصة من قواعد التفضيل واجراءات صنع القرار . واذا كان الفعل الذرائعى الهادف ، ينظم الوسائل المناسبة وغير المناسبة وفقا لمقاييس الضبط الفعال للواقع ، فان الفعل الاستراتيجى يعتمد على التقييم الصحيح للاختيارات البديلة الممكنة التى تنشأ عن التقدير والحساب الذى تكمله القيم والقواعد .

أما التفاعل فهو الفعل الاتصالى والتفاعـــل الرمزى Symbolic interaction

---

(1) Jürgen Habermas , Science and Technology as Ideology , Op . Cit . , PP . 353 - 375 .

وتحكمه المعايير المتفق عليها التى تحدد التوقعات السلوكية المتبادلة التى يجب فهمها والتعرف عليها بواسطة فردين على الأقل . وبينما تعتمد صحة القواعد الفنية والاستراتيجيات على صحة الحقائق من الناحيتين الامبيريقية والتحليلية ، تعتمد صحة المعايير الاجتماعية للتفاعل على ذاتية الفهم المتبادل للنوايا ، ويتم ضمان هذه الصحة للمعايير بواسطة المعرفة العامة للالتزامات .

ثم ينتقل هابرماس بنموذجه التحليلي الى مستوى التنظيم مستخدما فى ذلك مدخلا نسقيا . ويرى أن النسق السلوكى للفعل الرشيد يسيطر على الاطار النظامى للمجتمع كما يستوعب الفعل الاتصالى . واذا أردنا رؤية منطق التطور الفنى كخطوات متتالية ومنفصلة للنسق السلوكى الخاص بالفعل الرشيد الذى يصدر عن الانسان وينتقل الى الآلات ، يجب أن نتنبه الى أن الهدف التكنوقراطى هو الذى يمثل المرحلة الأخيرة لهذا التطور .

ويرى هابرماس أنه للمرة الأولى فى التاريخ ، لا يستطيع الانسان أن يضفى على ذاته السمة الموضوعية ويواجه الانجازات والتطورات التى أخذت وجودا مستقلا لابداعاته واختراعاته ، ولكنه يستطيع فقط أن يتكامل مع جهازه الفنى من خلال اعادة توزيع بناء الفعل الرشيد على مستوى الأنساق الاجتماعية . ووفقا لهذه الفكرة يتم استيعاب الاطار النظامى للمجتمع بواسطة الأنساق الفرعية للفعل الرشيد التى تجسدت فيه .

ويؤكد هابرماس أن المصالح التى تؤثر فى المحافظة على نمط الانتاج لم تعد واضحة فى النسق الاجتماعى مثل مصالح الطبقة . ولكنه يؤكد مرة أخرى أن هذا لا يعنى أنه قد تم التغلب على العداء الطبقى وانهائه . ولكن يعنى أنه أصبح كامنا ، حيث تبقى الفوارق الطبقية فى شكل تقاليد ثقافية فرعية واختلافات فى مستوى المعيشة ونمط الحياة والموقف السياسي .

ويعتقد هابرماس أن نموذجه هذا ، قابل للتطبيق على العلاقات بين الأمم المتقدمة صناعيا والمناطق المستعمرة فى العالم الثالث . وهنا نجد أن التفاوت الكبير بينهما يؤدى الى انخفاض الامتيازات وهى العملية التى يصعب فهمها فى المستقبل. . ويرى أن المساعدات الاقتصادية التى تقدمها البلدان المتقدمة لدول العالم الثالث ، تستبدل بمصالح وتسهيلات عسكرية .

ويرى هابرماس أن الجماعات المحرومة والجماعات التى تتمتع بالامتيازات لم تعد تواجه بعضها البعض كطبقات اقتصادية اجتماعية فى المجتمع الرأسمالى المتقدم . وهكذا فان العلاقة الأساسية التى كانت توجد فى كل المجتمعات التقليدية وهى العداء الطبقى ، قد خفت حدتها مع بقاء الاستغلال الاقتصادى والظلم السياسى الذى فى ظله يكون الاتصال مزيفا وقاصرا ، حتى أصبحت الأوضاع الشرعية التى تُستخدم كغطاء وستار أيديولوچى ، لا يمكن التعويل عليها أو الاستفادة منها . ومن ثم أصبح الوعى التنكوقراطى ذا طابع أيديولوچى وان كان أقل من الأيديولوچيات الرأسمالية السابقة ، حيث لا ترتبط به قوة الخداع والتضليل التى تغير شكل المصالح .

ويري أن الأيديولوچيا السائدة فى الوقت الحاضر والتى تستغل العلم ، لا خلاص منها . كما أن لها نتائج بعيدة المدى أكثر من نتائج الأيديولوجيات القديمة، اذ أن اخفاء المشكلات العملية يبرر مصلحة الطبقة الخاصة فى السيطرة ، ويقمع حاجة الطبقة الأخرى للتحرر من السيطرة والاستغلال ، ويرى أن الوعى التكنوقراطى لا يقوم على عليّة الرموز المنفصلة أو منطق الدوافع اللاشعورية التى تولد الوعى الزائف false consciousness وقوة الانعكاس أو التفكير التأملى . وفيما مضى كانت القوة الاجتماعية ترتكز على أساس العلاقة بين الرأسماليين والعمال المؤجرين ، أما اليوم فترتكز على أساس الظروف والأوضاع البنائية التى تحدد مسبقا مهام المحافظة على النسق ، والشكل الخاص للاستفادة

من رأس المال . والشكل السياسى لتوزيع المكآفات الاجتماعية التى تضمن اخلاص وولاء الجماهير للنسق القائم .

ويزعم هابرماس ان الايديولوجيات القديمة والجديدة تختلف عن بعضها البعض من زاويتين :

الأولى :أنه بسبب ارتباط العلاقة بين العامل وصاحب رأس المال ، بميكانيزم التوزيع السياسى وضمان الولاء والاخلاص ، لم تعد تسبب الاستغلال والظلم . كما أنه لا يمكن أن يرتكز الوعى التكنوقراطى على القمع الجمعى مثلما فعلت الأيديولوجيات السابقة .

الثانية : يتم ضمان ولاء الجماهير من خلال تقديم الحوافز والمكافآت . ولا يمكن تفسير الانجازات التى بمقتضاها يمكن للنسق أن يبرر ذاته ، سياسيا حيث يكون التفسير المقبول فى ضوء توزيع الأموال ووقت الفراغ وفى ضوء التبرير التكنوقراطى .

ويعتقد هابرماس أنه لما كانت الأيديولوجيا الجديدة تتميز عن الآيديولوجيا السابقة فى انها تفصل بين المعايير المستخدمة لتبرير تنظيم الحياة الاجتماعية وبين أى تنظيم معيارى للتفاعل ، فان ذلك يجردها من أية سمة سياسية ، وتأخذ بدلا من ذلك وظائف النسق المعروف للفعل الرشيد الهادف .

ثانيا – المدخل الجدلى لدراسة التنظيمات :

يؤكد الراديكاليون فى الوقت الحاضر ، أن المدخل الجدلى هو وحده القادر على تقديم تفسير سليم للعلاقات التنظيمية الداخلية . وأن النظرية الجدلية يمكنها تفسير الأسس الامبيريقية لنظريات التنظيم التقليدية لأنها تعالج العمليات الاجتماعية التى تجاهلتها تلك النظريات .

والحقيقة أنه في الخمسة عشر عاما الماضيه اهتم عدد كبير من المتخصصين في مجال التنظيمات بالتركيز على العلاقات التنظيمية الداخلية كمجال فرعي هام للتحليل التنظيمي وقاموا بمحاولات عديدة لتطوير مداخل جدلية لدراستها تستمد أصولها من الفلسفة الهيجلية وعلم الاجتماع الماركسي . ومن أهم هذه المحاولات ما قام به كنيث بنسون J.Kenneth Benson عام ١٩٧٧ في مقال له بعنوان " التنظيمات : نظرة جدلية " (١) ومحاولة جيرالد زايتس Gerald Zeithz عام ١٩٨٠ في مقال له بعنوان " الجدل التنظيمي الداخلي " (٢) . وسوف أقدم فيما يلي عرضا تحليليا لأهم ما جاء في هاتين الدراستين :

يؤكد بنسون أن الجدل عملية اجتماعية بمعنى أن النظرة الجدلية ترتبط ارتباطا وثيقا بمفهوم العملية . ويتضمن التحليل الجدلي بناء على ذلك ، بحثا للمبادئ الأساسية التي تفسر ظهور وتفكك نظم اجتماعية معينة . ويحدد بنسون هذه المبادئ في : البناء الاجتماعي ، والكلية ، والتناقض ، والممارسة . (٣)

فالأفراد يقومون ببناء الأنماط الاجتماعية ويرسون مجموعة من الترتيبات النظامية ، كما يعدلون باستمرار هذه الأنماط والترتيبات من خلال تفاعلاتهم المستمرة ومع ذلك يظهر قيد هام يعوق هذه العملية ، ويتمثل هذا القيد في البناء الاجتماعي القائم ذاته . حيث تتشكل قوى مجتمعية قوية من هذا البناء تدافع عن مصالحها المرتبطة بهذا البناء ، وبالتالي تدافع عن البناء الاجتماعي ذاته أما مبدأ الكلية Totality فيعني: دراسة الظواهر الاجتماعية بطريقة منطقية بمعنى

---

(1) J Kenneth Benson . "Organiztions A Dialectical View " (Administrative Science Quarterly 1977 Vol 22) PP 1 21

(2) Gerald Zeitz . " Interorganizational Dialectics " . (Administrative Science Quarterly 1988,Vol 25) PP 72 87

(3) J K Benson , Op /Cit

الاهتمام بعلاقاتها المتعددة ، والنظر الى أي بناء باعتباره جزءاً من كل أكبر وليس ظاهرة مجردة ومنعزلة .

أما التناقض Contradiction فيعنى أن أى نظام اجتماعى يتضمن تناقضات وتمزقات وعناصر غير متجانسة فى تكوين الحياة الاجتماعية . أما المبدأ الأخير فهو الممارسة Praxis أو اعادة البناء بشكل حر وخلاق على أساس التحليل المنطقى لحدود وامكانيات الأشكال الاجتماعية القائمة . والالتزام بالممارسة يشكل جانبا وصفيا بمعنى أن الأفراد يكونون فى بعض الظروف عناصر نشطة تقوم ببناء علاقاتها الاجتماعية الخاصة على أساس التحليل المنطقى وهو التزام أخلاقى أيضا بمعنى أن العلم الاجتماعى يجب أن يساهم فى عملية اعادة البناء وتحرير الامكانيات البشرية بواسطة خلق تكوينات اجتماعية جديدة . ويساهم التحليل الجدلى فى هذه العملية بواسطة تجريد الأنماط الاجتماعية والأبنية القائمة من طابعها المادى ، كما يشير الى طابعها التسلطى ويقوض تصورها عن الحتمية ويكشف عن التناقضات وحدود النظام القائم كما يكشف عن ميكانيزمات التغير والتحول . وقد حاول بنسون تطبيق هذه المبادئ على دراسته للتنظيم وذلك على النحو التالى :

١- يؤكد بنسون أن التنظيم باعتباره جزءا من البناء الاجتماعى ، يكون فى حالة صيرورة . وهو ليس كيان محدد كما أن سماته الكبرى مثل الجوانب البنائية وأهدافه وتكنولوجيته وعلاقاته الرسمية تعتبر ثمارا لعملية البناء أو التكوين الاجتماعى .

ويؤكد المنظور الجدلى على العملية التى يتم بواسطتها تحديد شكل تنظيمى معين كما يؤكد على الميكانيزمات التى يتم عن طريقها المحافظة على وضع تنظيمى قائم أو اعادة تجديده وبنائه باستمرار . ويعتبر التنظيم نتاجا لأفعال

الماضى المتعلقة بالبناء الاجتماعى ، ويترتب على ذلك أن للتنظيم بعض العلاقات الداخلية التى يمكن التنبوء بها عند أى فترة زمنية . وقد أشار بنسون الى ثلاثة مبادئ عرضها كخطوط توجيهية لبحث العلاقات التنظيمية الداخلية :

يؤكد فى المبدأ الأول أن أفكار وأفعال المشاركين التنظيميين تعتبر مستقلة جزئيا عن المواقف السياقية التى يوجدون فيها ، فهم ليسوا أسرى أدوارهم أو الأهداف والاجراءات الرسمية. أما المبدأ الثانى فيعنى أن عملية التكوين الاجتماعى تبدأ من التوفيق بين المصالح والاهتمامات ، وهى العملية التى تتأثر فى ضوئها منظورات المشتركين بالبناء الحالى للمزايا والعيوب الموجودة فى التنظيم . وهذا لا يعنى أن التطابق والانسجام التام بين المصالح والاهتمامات سوف يسود ويعم فى جميع الأوقات ، حيث يتأثر بناء المصالح بتكوين الأفكار وتغيرها بمرور الوقت . ويشير المبدأ الثالث الى أن الأفكار التى توجه بناء التنظيم تعتمد على قوة المشتركين فيه بمعنى قدرتهم على التحكم فى توجيه الأحداث . فيحتل بعض المشتركين مراكز وأوضاع مسيطرة تسمح لهم بفرض مفاهيمهم عن الواقع وتدعيمها ، ويحتل البعض الآخر أوضاع الضعف النسبى وبالتالى يكون عليهم العمل وفقا لما يحدده الاخرون .

٢- يؤكد بنسون أن التحليل الجدلى يدرس التنظيم باعتباره كيانا كليا على أساس مستويات وقطاعات متعددة . وهذا يعنى النظر الى التنظيم كظاهرة كلية متجسدة وملموسة ، ويعنى أيضا الاهتمام بالطرق المعقدة التى ترتبط بواسطتها المكونات الخاصة لهذه الظاهرة أى التنظيم . ويرى بنسون أن مبدأ الكلية يوجهنا الى رؤية الروابط المعقدة للتنظيمات وارتباطها بالمجتمع الكبير ، وبأنساقه الاقتصادية والسياسية وبأنشطة الناس اليومية أيضا . ويؤكد بنسون أن التحليل الجدلى ليس قاصرا على الواقع التنظيمى التقليدى الضيق والمحدود الذى يعمل الاداريون على نشره ، وانما يركز على التنظيم ككل .

ويؤكد بنسون على أن الاستراتيچية اللازمة لتطوير مثل هذا النوع من التحليل تتضمن التعرف على مستويين للواقع التنظيمى هما المورفولوچيا والبناء الفرعى . فالمورفولوچيا التنظيمية تشير الى التنظيم كشكل مجرد من علاقاته المعقدة مع الجوانب الآخرى للحياة الاجتماعية ، وهذه هى نظرة رجال الادارة للتنظيم ، وهو الشكل الذى يحاولون فرضة على الأحداث ، ويرى بنسون أنهم نجحوا فى ذلك الى حد ما . أما البناء الفرعى التنظيمي فيعتبره بنسون مجالا غير رشيد للفعل التنظيمى وشبكة معقدة للعلاقات التى تربط المشتركين ببعضهم البعض وبعالم اجتماعى أكبر . ويتضمن البناء الفرعى علاقات وارتباطات التنظيم بنسق مجتمعى أكبر ، ومن ثم يضع اطار المصالح فى المجتمع الأكبر ، حدودا وقيودا على عمليات التنظيم وعلى بناء القوة الذى يتحكم فى تدفق الموارد على التنظيمات ، وعلى الشبكات التنظيسية الداخلية ، وعلى روابط التنظيم بالطبقات الاجتماعية والجماعات السلالية والعرقية والجماعات النوعية فى المجتمع وأنماط السيطرة المهنية وغيرها .

٣-وأكد بنسون أن التناقضات سمة هامة فى الحياة التنظيمية .ويرى أن بعض التناقضات تتولد داخل التنظيم ، فهى تبرز من الأقسام وأبنية الضبط والمكافآة وغيرها من نقاط الفصل داخل التنظيم . وهى تحدد مجالات شبه مستقلة للعمل الاجتماعى التى تشكل مجالات متباعدة ومختلفة للبناء الاجتماعى.وتكون التناقضات التنظيمية مصدرا دائما للتوترات والصراعات التى تشكل فى ضوء ظروف معينة ،ادراكا وفعلا لتغيير النظام والوضع القائم .كما أنها تضع قيودا وتخلق احتمالات لاعادة البناء فى أى وقت ، ويمكن أن تنتج التناقضات أزمات تنظيمية تدعم احتمالات اعادة البناء . ويمكن أن تكون بعض التناقضات سمات جوهرية لوضع تنظيمى معين ، وبعضها الأخر أقل أهمية وبالتالى يمكن التخلص منه دون تغيير الطابع الأساسي للتنظيم .

٤- يؤكد بنسون في المبدأ الرابع وهو الممارسة التنظيمية ، أن النظرية الجدلية ترتبط بالتفاعل بين الاهتمامات الاكاديمية والاهتمامات العملية . وتنظر الى التنظيمات على أنها نتاج للتكوين الاجتماعى ، بمعنى أن نظريات التنظيم يتم خلقها بواسطة جماعات معينة من الناس يعملون فى اطار سياق معين على أساس اهتماماتهم العملية ، وأن هذه النظريات تعكس السياق الاجتماعى الذى تم خلقها فى ضوئه ، كما تعكس الاهتمامات العملية لمبتكريها . ويحاول بنسون فى هذه النقطة ، انتقاد المداخل المحدودة التى تنظر الى التنظيمات من جانب ضيق أو من زاوية محدودة مثل نظرية الادارة أو نظرية العلاقات الانسانية ونظريات الأنساق المفتوحة . ثم يحاول القيام بمهمة اعادة بناء التنظيمات بواسطة التحليل الجدلى . ويرى أن عملية اعادة البناء هذه تستهدف تحقيق الامكانيات الانسانية عن طريق التخلص من القيود التى تعوق الممارسة . وتتضمن هذه المهمة نقد الأشكال التنظيمية القائمة والبحث عن بدائل لها .

ويؤكد بنسون أن البحث عن البدائل يقوم على النظرية التى مؤداها ان المستقبل لا يعنى بالضرورة اسقاط النظام أو الوضع القائم وانما يعنى ان المستقبل ملئ بالامكانيات والاحتمالات التى يمكن تحقيق احداها . ولا يمثل هذا مهمة خيالية وانما يرتبط بفهم امبيريقى للحدود والامكانيات الموجودة فى الوقت الحاضر

المحاولاة الثانية لتطوير مدخل جدلى لدراسة التنظيمات ، قام بها جيرالد زايتس Gerald Zeitz فى مقالته التى نشرها ١٩٨٠ بعنوان " الجدل التنظيمي الداخلى " (١) .

يري زايتس فى بداية مقاله أن الجدل بمعناه العام يشير الى أى جانب فى العمليات الاجتماعية يرتبط بالصراع والتناقض الظاهرى والتفاعل المتبادل

---

(1) Gerald Zeitz , Op . Cit .

والنتائج غير المقصودة وغير ذلك . أما الجدل بمعناه الخاص فيشير الى عمليات تاريخية معينة فى اقتصاد المجتمع الرأسمالى أى المادية الجدلية للماركسية التقليدية . وعلى خلاف هذين المعنيين ، يستخدم زايتس الجدل للاشارة الي منطق التفاعل الاجتماعى كما عرفه هيجل Hegel بوضوح ، وطوره امبيريقيا عدد من المحللين كان ماركس أبرزهم ، ومن بعده جورفيتش ، وماركيوز ، وهابرماس .

وقد حدد زايتس أربعة جوانب مترابطة لعمليات التفاعل الجدلى نلخصها فيما يلى :

١- عملية اخراج نواتج الفعل التنظيمى وأثرها المقيد على التفاعل بين التنظيمات : ويرى زايتس هنا أن الموارد التى ينتجها الفعل التنظيمى تشكل نفس مجال الموارد التى يعتمد عليها الفعل ذاته ، وبالتالى يشكل تغيير الموارد والتشريع البيئى ، مرحلة من الضبط النشط ، ويشكلان فى نفس الوقت جزءا من عملية أكبر تظل الموارد فى ظلها بقايا للفعل ، وبهذه الطريقة تقيد هذه الوارد الفعل التنظيمى وتحدده مستقبلا . ويؤكد زايتس أنه طالما أن مصادر الموارد وطريقة المحافظة عليها تظل ثابتة ، فان التفاعلات بين التنظيمات تصبح أنماطا متكررة . وحتى اذا حاولت جماعات الصفوة ممارسة الاختيار الاستراتيجى فان ممارستها تكون محدودة نتيجة للبناء الفعلى للموارد وتصوراتها عن الموارد البديلة الممكنة .

٢- التبادل غير المتكافئ للموارد التنظيمية وما ينشأ عن ذلك من تطور لأنساق التحكم والسيطرة : يؤكد زايتس أن تبادل الموارد التنظيمية كان مجالا لاهتمام أصحاب نظريات التبادل الاجتماعى والاقتصادى ، الذين افترضوا عددا من الشروط للتبادل المتساوى المتكافئ ، وهذا ما تعترض عليه النظرة الجدلية ، فقد افترض أصحاب هذه النظريات ما يلى :

أ- تتساوى أطراف التبادل فى المكانة والمركز ، كما تتساوى فى الفرصة والقانون .

ب- يحقق التبادل فائدة متبادلة للأطرف المشتركة ، بمعنى أن معدل التبادل يكون متساويا .

جـ- يتم اتخاذ قرارات التبادل بشكل طوعى، أي بدون وجود قهر أو تسلط .

د- تكون كل الأطراف على علم بالتكاليف والبدائل ، أى شروط وظروف السوق .

ويرى المدخل الجدلى أن هذه الشروط يمكن أن تميز جانب واحد فقط من جوانب التبادل . وهكذا فان التمايز أو التفاوت فى المكانة يعنى تجريدا من الموارد . وبينما يمكن أن يتضمن التبادل منفعة متبادلة ، الا أنه لا يوجد ضمان لتساوى الفائدة الكلية لكل طرف . ويرتبط هذا بالشرط الثالث حيث يمكن أن تكون قرارات التبادل مقيدة بشدة نتيجة للنقص فى البدائل المناسبة ، وبالتالى تكون القرارات أقل حرية فى اتخاذها . وهكذا يكون الطرف قليل الموارد مجبرا على القيام بتبادل من أجل البقاء ، أو اشباع حاجة فرضها الطرف الأقوى الذى يتمتع بالحقوق والامتيازات . وأخيرا تكون المعلومت محدودة من الناحية المنظمة والمنهجية وربما تكون مزيفة أيضا ، وربما يزيد هذا من نفوذ الطرف المسيطر .

٣- تكامل وتفكك الأنساق الاجتماعية بواسطة الصراع والأزمة التى تتسبب فيها تناقضات النسق : فالتناقضات تظهر نتيجة لانتاج الموارد وتبادلها ، وتؤثر هذه التناقضات على الأفعال التنظيمية حتى يصبح من المستحيل تحقيق الأهداف المطلوبة بطريقة رشيدة . وتؤدى النتائج غير المتوقعة الى تحريف الأفعال واختلال التوازن البنائى ، وبالتالى تظهر الأزمات . ويحدد زايتس ثلاثة أنواع

مترابطة من التناقضات تؤدى الى ثلاثة أنواع من مشكلات النسق : النوع الأول تناقضات تحدث لعدم انسجام عمليات وقوى تنظيمية مختلفة مع بعضها البعض، لدجة أن تطور احدى العمليات يمكن أن يؤدى الى عرقلة سير وتطور عمليات أخرى

والنوع الثانى هو تناقضات توزيع الموارد ، بمعنى أن الموارد التى يتم توزيعها على بعض التنظيمات تكون غير مناسبة ، وغير كافية ، بينما تكون مناسبة وكافية للبعض الآخر من التنظيمات . أما النوع الثالث والأخير فهو التناقضات التى تحدث عندما تكون الموارد الضرورية لأحد التنظيمات خاضعة لتحكم وسلطة تنظيم آخر مما يؤدى الى منافسة وصراع واضحين . ويؤكد زايتس هنا على تلازم التعاون والصراع فى التفاعل الاجتماعى أيا كان هذا التفاعل . ذلك لأن تقسيم العمل بين التنظيمات يخلق عمليات تساند فى توزيع الموارد وبالتالى يظهر ميل نحو التعاون ، كما أنه يخلق اختلافات فى المصالح والاهتمامات الحقيقية أو تصور التنظيمات عن هذه المصالح والاهتمامات ، وبالتالى يحتمل حدوث الصراع .

٤- المقاومة ورد الفعل أو الآثار المضادة للبحث التنظيمى الداخلى : يؤكد زايتس هنا على وجود مصدر للدراك والوعى البيئى للتنظيمات وهو البحث التنظيمى الداخلى الذى يقوم به باحثون أكاديميون لهم علاقات بدرجات مختلفة مع جماعات الصفوة التنظيمية . كما أن بعض الباحثين يتعرفون على حاجات جماعات الصفوة التنظيمية وبالتالى يتم تكليف هؤلاء الباحثين من جانب تلك الجماعات . وعلى سبيل المثال نجد الكثير من البحوث التنظيمية الداخلية التى قام بنشرها علماء الاجتماع فى الخمسة عشر عاما الأخيرة ، قام بتمويلها هيئات الحكومة الفيدرالية لتطوير طرق ووسائل تعمل على تطوير التعاون . ولكن هذا لا يعنى أن كل هذه البحوث يتم الاستفادة بها عن بطريقة رشيدة من جانب صانعى السياسة للتأثير على الشبكات التنظيمية الداخلية .

وهكذا حاول كينث بنسون وجيرالد زايتس تطوير مدخل جدلى لدراسة العلاقات التنظيمية الداخلية التى فشلت النظريات التقليدية فى دراستها وتحليلها بسبب تبنيها المدخل الوضعى . أما المدخل الجدلى فهو مستمد أساسا من الفلسفة الهيجلية – الماركسية .. فقد حاول بنسون تطبيق المبادئ الأربعة للجدل على التنظيمات وهى البناء الاجتماعى ، والكلية والتناقض ، والممارسة ، أما زايتس فقد لخص مبادئ التفاعل الجدلى وأوضح امكانية تطبيقها على العلاقات التنظيمية الداخلية ، وقد لعبت فكرة الموارد التنظيمية دورا رئيسيا فى نموذجه التحليلى .

ثالثاً – البناء التنظيمى والمجتمع والإختيار الاستراتيجى :-

أكد تشارلز بيرو C. Perrow أن التنظيمات تلعب دورا كبيرا فى تشكيل العالم الذى نعيش فيه . والتنظيمات عبارة عن أدوات يستخدمها القليل من الناس لفرض وجهة نظرهم عن الأمور والأعمال المناسبة على أناس آخرين . فالفرد الذى يتحكم فى التنظيم تكون لديه قوة تفوق قوة أولئك الذين ليس لديهم مثل هذا التحكم . وقوة الأغنياء لا تكمن فى قدرتهم على شراء البضائع والخدمات ، ولكنها تكمن فى قدرتهم على التحكم فى الأهداف التى ترصد لها التنظيمات الكبرى أموالاً وموارداً هائلة (١) .

فالتنظيمات اذن أدوات ، ولكن يبرز سؤال هام هنا : أهداف من التى يجرى تحقيقها بهذه الأدوات ؟ ومصالح من التى تسود ؟ الحقيقة أن مثل هذه الأسئلة نادرا ما يتم طرحها فى مجال نظرية التنظيم التقليدية ، اذ أن الاجابة واضحة ولا تقبل الجدل ، فالأهداف التى يتم تحقيقها هى أهداف أصحاب المشروعات

---

(1) Charles Perrow , Complex Organizations : A Critical Essay (Glenview , Ill . , : Scott Foresman , 1972) P . 14 .

التنظيمية ، كما أن مصالحهم هى التى تسود . وهذا هو ما لا يريد أنصار النظريات المحافظة ابرازه أو توضيحه فى تحليلاتهم ، تمشيا مع أيديولوجيتهم الرأسمالية المحافظة .

كما أنهم نادرا ما يهتمون بالطرق أو الوسائل التى تخدم بها التنظيمات مصالح طبقة بعينها فى المجتمع ، وخاصة التنظيمات الصناعية والتجارية . فالشركات الصناعية العملاقة تعتبر فى وقتنا الحاضر الوحدات الأساسية للرأسمالية الاحتكارية فى مرحلتها الحالية ، كما أن ملاكها الكبار وموظفيها يشكلون العصبة الرائدة والموجهة للطبقات الحاكمة فى كل البلدان الرأسمالية ، وخاصة الولايات المتحدة الأمريكية .

وقد قام چون تشايلد John Child بتحليل العلاقة بين البناء التنظيمى والمجتمع ومستوى الأداء ، من خلال اعتماده على متغير تنظيمى داخلى ، هو " الاختيار الاستراتيچى " Strategic choice . وحاول التعرف على دور هذا الاختيار فى تحديد وتشكيل بناء التنظيم ، كما حاول التعرف على الذين وراء هذا الاختيار (١) .

لقد وجه انتباهنا نحو أولئك الذين لديهم القوة والقدرة على تحديد بناء التنظيم، بتطويره لهذا المفهوم . حيث وجه اهتمامه نحو القيود التى يفرضها المجال العملى على القوة ،ونحو تقييم القيود والاحتمالات فى مواجهة القيم عند تحديد الاستراتيچيات التنظيمية . ويؤكد تشايلد فى هذا الصدد على ما يسميه "التكتل المسيطر" dominant coalition ، لاعتقاده أن هذا المفهوم يلقى الضوء على المصدر المباشر للتباين الكبير داخل التنظيمات .

---

(1) John child , " Organizational Structure , Environment and Performance : The Role of strategic choice " , in : G . Salaman and K.Thompson (eds) . Op . Cit , PP . 91 -107 .

ويرى أن هذا المفهوم لا يشير بالضرورة الى أصحاب السلطة فى التنظيم ، وأنما يشير الى الذين يملكون القوة والسيطرة على مدى فترة زمنية معينة داخل هذا التنظيم . كما أن استخدام هذا المفهوم لا يعنى أن الأعضاء الآخرين فى التنظيم لا يملكون شيئا من القوة لكى يغيروا الخطط والقرارات التى يتخذها غيرهم ممن يكونون أقوى منهم وأعظم سيطرة . فالحقيقة أن التعديل أو التغيير قد يكون جوهريا ومطلوبا عندما يكون نتيجة لفعل جمعى .

ويؤكد چون تشايلد أن الهدف من استخدام مفهوم التكتل المسيطر هو التمييز بين أولئك الذين لديهم القوة لأخذ زمام المبادرة فى أمور مثل تحديد البناء التنظيمى ، وبين الآخرين الذين يجدون أنفسهم فى وضع يضطرون معه الاستجابة غير المشروطة لما يراه أصحاب القوة . ويرى تشايلد أن مفهوم التكتل المسيطر يهيأ الفرصة للنظر الى الأبنية التنظيمية فى علاقتها بتوزيع القوة وعملية صنع القرار الاستراتيچى الذى تعكسه هذه الأبنية . كما أن هذا المفهوم يجذب الانتباه الى مسألة الشخص الذى يقوم بالاختيار الاستراتيچى . وبالتالى فان هذا المفهوم يقدم علاجا ناجحا للفكرة غير المقنعة سوسيولوچيا التى مؤداها أنه يمكن فهم البناء النظيم فى ضوء علاقته بالمتطلبات الوظيفية لحاجات النسق والتى تتخطى أهداف أى جماعة من الأعضاء التنظيميين . وبهذه الطريقة فان الاسهام التحليلى الخاص بالتفسير الوظيفى للسلوك التنظيمى ، الذى يشير الى المحافظة على النسق كاستجابة للقيود السياقية . هذا الاسهام يكمله تفسير سياسي لا يعتبر مثل هذه القيود شديدة وحادة بالضرورة أو حتمية . كما أن هذا التفسير السياسى يلقى الضوء على دور الاختيار الاستراتيچى فى تحديد البناء التنظيمى .

ويرى تشايلد أن كاندلر Chandler قد طور من قبل مفهوم الاستراتيچية فى دراسته التاريخية للمشروع الصناعى الأمريكى . وذلك من خلال اشارته الى ممارسة التكتل المسيطرة للاختيار الاستراتيچى ، باعتباره مصدرا رئيسيا للتباين

والاختلاف التنظيمي. ويمكن تعريف الاستراتيجيةوفقا لكاندلر بأنها تحديد للأهداف الأساسية على المدى الطويل ، كأهداف المشروع وتطبيق أساليب العمل وجمع الموارد الضرورية لتنفيذ هذه الأهداف ، والقرارات المتعلقة بزيادة حجم الأنشطة وانشاء مصانع ومكاتب جديدة ، والانتقال الى وظائف اقتصادية جديدة أو التنويع فى مجالات العمل . ولذلك فان تعديل الأهداف التنظيمية يعتبر مصدرا كبيرا للتغيرات التى تطرأ على حجم التنظيم أو تكنولوجيته أو وضعه وموقفه بالنسبة لغيره من التنظيمات .

ويجب أن ألفت النظر هنا الى حقيقة هامة مؤداها أن عملية الاختيار الاستراتيجى هى فى الحقيقة عملية صعبة ومعقدة للغاية ، وهو ما لم ينتبه اليه تشايلد أو كاندلر . والمشروع التنظيمى متعدد الجنسيات يوضح مدى تعقيد وتشابك هذه العملية . ووفقا لذلك ، سوف أعرض هنا لأهم ما جاء فى مقالة تشالز مكميلان Charles J . McMillan التى اهتم فيها بالاختيار الاستراتيجى داخل المشروعات التنظيمية متعددة الجنسيات (١) .

يرى مكميلان فى البداية ، أن ظهورر الشركات متعددة الجنسية قد حظى بالمديح والتقدير باعتباره بداية لنظام اقتصادى جديد . و تعرض فى نفس الوقت للنقد باعتباره أحدث أشكال الامبيريقية الرأسمالية الصناعية ، ونظر الكثير الى الشركة متعددة الجنسيات باعتبارها ظاهرة أمريكية . واهتم المتخصصون فى ادارة الأعمال بهذا الشكل الجديد للتنظيم ، وركزوا اهتمامهم على التقسيم الدولى للشركة فى اطار البناء التنظيمى والاختيار الاستراتيجى الناشئ عن أحوال السوق المتغيرة والتكنولوجيا .

---

(1) Charles J . McMillan , " Corporations Without Citizenship: The Emergence of Multinational Enterprise " , in : G . Salaman and K . Thompson (eds) , Ibid . , PP . 25 - 43 .

ويرى مكميلان أن الشركة متعددة الجنسيات عبارة عن مجموعة من الشركات مختلفة الجنسيات ارتبطت معا بروابط الملكية العامة والاستجابة لاستراتيجية ادارية عامة أو مشتركة . ويؤكد أنه لفهم البناء التنظيمى لهذه الشركات ، يصبح من الضرورى بحث العوامل التى تحدد الاختيار الاستراتيجى . اذ أن الاختيار الاستراتيجى لهذه الشركات يتضمن تحديد مجموعة المنتجات التى يتم انتاجها وبيعها وفتح أسواق لها . . ويؤكد مكميلان أن الشركات متعددة الجنسية تتخذ ثلاثة أنواع من القرارات :

١- قرارات استراتيجية تكون موجهة الى محور البيئة والتنظيم ، بمعنى سوق المنتجات .

٢- قرارات عملية تتضمن الاعداد للقرارات الاستراتيجية عن طريق الانتاج والجدولة .

٣- قرارات ادارية تتضمن ميكانيزمات التنسيق التى تهدف الى الربط بين الاستراتيجية على المدى الطويل والعمليات على المدى القصير . وخاصة فى ضوء الحصول على الموارد وتوزيعها بما فيها العمال والموظفين والمعدات والاعتمادات المالية .

ويرى مكميلان أن أهم جهاز داخل البناء التنظيمى لهذه الشركات ، هو جهاز الميزانية الذى يمثل أسلوبا ضابطا لاختيار الأداء على أساس ومعايير متفق عليها ، كما يمثل أسلوبا تخطيطيا لتحديد البرامج المناسبة . وتحدد الميزانية في أغلب الأحوال ، درجة الحرية أو الاستقلال الذاتى والمنح والاعانات التى تقدمها الادارات المركزية .

وقد تساءل مكميلان عن السبب فى عبور الشركات متعددة الجنسية ، الحدود

الى أسواق جديدة سواء بالتصدير أو الانتاج أو الاستثمار المباشر ، ويرى أنه عندما تزداد المنافسة فى السوق الداخلية وعندما يقل الربح ، تحاول الشركات استغلال مكاسبها الاحتكارية التى حصلت عليها فى السوق الداخلى ، فى فتح اسواق جديدة خارجية حيث لا يوجد انتاج تنافسى . وكما يرى كيند لبرجر Kindleberger يعتبر الاحتكار أساس الاستثمار المباشر والنمو الدولى للشركات الوطنية . وعلى أية حال ، فان الإحتكارات - ما عدا تلك التى تضعها الحكومة بشكل رسمى - لا توجد من فراغ ، كما أن ارباح الاحتكار سريعا ما تجتذب أصحاب الشركات . ولذلك نجد أن الاستثمار المباشر لا يحدث نتيجة للاستراتيجيات العدوانية للتوسع والنمو ، ولكنه يحدث نتيجة للموقف الدفاعى الذى يستهدف منع واحباط محاولة دخول المنافسين الى السوق المستهدف .

ويرى مكميلان ، أنه يكون على الشركات متعددة الجنسية ، أن توازن بين المخاطرة بالبقاء فى الأسواق الموجودة عندما تكون مربحة ، وبين المخاطرة بدخول أسواق جديدة ليست مربحة بالضرورة وانما كوسيلة لاحباط المنافسة أو وضع حواجز أمام دخول شركات أخرى مستقبلاً . وعلى أية حال ففى عالم يسوده الحراك المتطور ، نجد أن الشركات متعددة الجنسية تكون قادرة على الانتقال من تشريع قانونى الى تشريع قانونى آخر .

وهكذا ، ووفقا لكل ما سبق ، نستطيع أن نؤكد أن المدخل الراديكالى يؤكد على الأهمية المنطقية للعلاقة الجدلية بين البناء التنظيمى وعملياته المختلفة وبين المجتمع الذى يوجد فيه . وقد قدم وولف هايدبراندWolf Heydebrand تحليلا قيما للعلاقة بين التنظيمات والمجتمع ، وذلك فى مقال حديث له نشره عام ١٩٧٧ بعنوان " التناقضات التنظيمية فى البيروقراطيات العامة : نحو نظرية

ماركسية للتنظيمات " (١) .

ويؤكد هايدبراند على ضرورة دراسة التنظيمات فى ضوء القوى التاريخية والمجتمعية التى أدت الى ظهورها وتحدد بنائها وعملياتها الأساسية . ويرى أن التنظيمات ذاتها ، بينما تكون أماكن تتولد فيها تناقضات وصراعات ، فهى تشكل فى نفس الوقت جزءاً من اقتصاد سياسى أكبر ، وسياق اجتماعى وتاريخى كبير ، وجزءاً من تكوين سوسيو - تاريخى يظهر فيه نمط معين للانتاج يطغى ويسيطر على جوانب أخرى داخل هذا التكوين .

ويرى هايدبراند أن التناقضات الأساسية فى اطار الاقتصاد السياسى للبدان الرأسمالية المتقدمة ، كالتناقضات بين الدولة والاقتصاد ، أو الصراعات الطبقية بين العمال وأصحاب رؤوس الأموال ، أو التناقضات بين التراكم الرأسمالي وتحقيق فائض القيمة ، كل هذه التناقضات والصراعات المجتمعية تنعكس فى تكوين وتطوير كل التنظيمات على اختلافها . كما أن بناء وعملية التنظيمات الكبيرة الحديثة ، توضح مثل هذه التناقضات والصراعات فى المجتمعات الرأسمالية الحديثة . كما تعكس الأبنية التنظيمية الاختيارات القائمة على قيم الطبقة ومصالحها . كما توجد افتراضات طبقية عن قدرة الأعضاء وامكانية الاعتماد عليهم . وتشير التناقضات والصراعات التنظيمية الداخلية الى وجود قلاقل واضطرابات داخل المجتمع الكبير ، وترتبط التفاوتات داخل التنظيمات بالتفاوتات الطبقية فى اطار المجتمع الأكبر .

(1) Wolf Heydebrand , " Organizational Contradictions in Public Bureaucracies Toward a Marxian Theory of Organizations " , (The Sociological Quarterly 1977 , Vol , 18) , PP . 83 - 107 .

وقد أكد كينث بنسون K . Benson فى مقالته التى سبق الاشارة اليها ، أن المدخل الراديكالى لدراسة التنظيمات يعارض الافتراض التقليدى الشائع القائل بأنه يجب تجريد التنظيم من علاقاته وارتباطاته بالجماعات المسيطرة ومصادر القوة والبناء الأيديولوجى فى المجتمع الذى يوجد داخله ، وتحليل التنظيم باعتباره كيانا مستقلا ذاتيا وقادرا على تخلل البيئة من خلال منافذ المدخلات والمخرجات. وعلى العكس من ذلك يجب دراسة التنظيمات فى ضوء هذه العلاقات والارتباطات بجوانبها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والفكرية ، اذ عند ذلك فقط ، يستطيع المدخل الجدلى الراديكالى وضع وتطوير أشكال بديلة للتنظيمات وتصميمات بديلة للعمل والضبط التنظيمى .

وكان كينث بنسون قد طور من قبل ، مدخلا نظريا لدراسة العلاقات التنظيمية الداخلية فى ضوء الاقتصاد السياسى للمجتمع ، وذلك فى مقالة له نشرها عام ١٩٧٥ بعنوان : " الشبكة التنظيمية الداخلية كاقتصاد سياسى "(١).

والحقيقة أنه قد عقد هذه المقالة ليؤكد حقيقتين هامتين : الأولى أن العلاقات التنظيمية الداخلية ظاهرة معقدة ومتعددة المستويات . والحقيقة الثانية هى أن المحللين التنظيميين التقليديين لم يتمكنوا من بحث المشكلات التنظيمية الخاصة . بالمجتمع الصناعى الحديث ، ولم يهتموا بمسائل البناء التنظيمى على مستوى المجتمع الأكبر ، ويؤكد بنسون أن مدخل الاقتصاد السايسى political economy يسمح لنا بربط مباشر بين المجال التنظيمى الداخلى واطار التنظيم المجتمعى أو البناء الأكبر ، وذلك من خلال تأكيد هذا المدخل على الموارد والقوة .

وينتهى بنسون إلى تأكيده على أن الشبكه التنظيمية الداخلية تتأثر إلى حـد

---

(1) J . Kenneth Benson , " The Interorganizational Network As A Political Economy " , (Administrative Science Quarterly , 1975 , Vol . , 20) , PP . 229 - 249 .

كبير بالظروف البيئية والمجتمعية المحلية ، حيث تقدم هذه الظروف سياقاً إجتماعياً يتم في إطاره مناقشة علاقات الشبكة . ويرى أن تحليله يركز على جوانب البيئة المجتمعية التى تؤثر مباشرة وبدرجة كبيرة على إتحاد القوى السياسية والاقتصادية . ويعتبر المجتمع هام هنا لأنه يتحكم فى توفير المال والسلطة للشبكة التنظيمية ، كما يتحكم فى توزيع القوة داخل هذه الشبكة .

رابعا - القوة التنظيمية :

لم يهتم الدارسون المحافظون فى مجال التنظيمات ، بالقوة التنظيمية إلا فى القليل النادر . اذ كانوا يركزون على الجوانب العقلانية والرشيدة للتنظيم مع التركيز بصفة خاصة على السلطة داخله . ونجد بارسونز مثلا ينظر الى القوة والسلطة بطريقتين على حد تعبير جولدنر .

" اما كمرحلتين مختلفتين فى التطور ، وتعتبر القوة هنا شكلا غير كامل للسلطة . واما كطريقتين بديلتين يستطيع الشخص بواسطتهما أن يقوم بتقييم سلوك الآخرين . ويمكن اعتبارهما فى الحالتين نقيضين لا يوجدان معا فى وقت واحد.. ولو نظرنا الى القوة والسلطة بمنظور التبعية والخضوع فى العالم الاجتماعى ، فسوف نجد أنهما يأخذان شكل الأبنية الثنائية التى يحدث بينها تفاعل مستمر . وباختصار لاتوجد القوة عندما تفشل السلطة أو عندما يكون هناك فرصة لاكتمالها ونضوجها ، وانما توجد القوة باعتبارها عاملا هاما فى حياة الأتباع أو عامة الناس وتشكل سلوكهم ومعتقداتهم وذلك من خلال علاقتهم بأصحاب السلطة . والشرعية والسلطة لا يزيلان القوة وانما يجعلانها كامنة" (١) .

وتربط الدراسات التى تبنت نظرة بارسونز للقوة ، القوة بالسلطة كشئ متمايز يتطور بصورة غير رسمية . ويعتبر هذا الموقف أساس تطور دراسات نظرية التنظيم الغربية عن القوة . ويتم تحديد بؤرة التحليل فى ضوء الانحرافات عن البناء الرسمى ، ويظهر هذا البناء فى التحليل فقط طالما أنه يضع اطارا لحالة

(1) A . Gouldner , The Coming Crisis of Western Sociology , Op . Cit . , P . 294 .

التوازن التى تصبح أساسا لقياس انحرافات القوة ، ولا يعد هذا فى حد ذاته موضوعا للبحث أو التفسير . وهكذا تؤدى هذه النظرة المحافظــة الى تحليل القوة التنظيمية على أنها شئ طبيعى ومسلم به . وعلى أية حال ، فقد أهمل المحافظون دراسة القوة لحساب السلطة التنظيمية ، ولا يوجد لهذا الوضع ما يبرره سوى الممارسة الأيديولوجية للمجتمع الرأسمالى .

ثم جاء هيكسون D . Hickson وزملاؤه (١) ليؤكدوا أن البحوث التنظيمية التقليدية قد عالجت القوة كمتغير مستقل لتفسير الروح المعنوية والاغتراب فى تنظيمات العمل ، ولم يتم تفسير القوة ذاتها . ويؤكد هيكسون وزملاؤه أن نظريتهم تقدم تفسيرا للقوة كمتغير معتمد بهدف تطوير فروض قابلة للاختبار امبيريقيا ، تفسر تفاوت القوة بين الوحدات الفرعية فى تنظيمات العمل المعقدة .

ويرى هيكسون أن مفهوم القوة الذى استخدمه فى نظريته ، يرتبط باسم إمرسون Emerson الذى نظر الى القوة باعتبارها سمة هامة للعلاقة الاجتماعية وليست للعامل نفسه . ويعبر هذا المدخل عن الدراسة الشاملة التى قام بها تاننباوم Tannenbaum عام ١٩٦٨ . والتى نجد فيها عرضا لتوزيع القوة المفترضة وفقا لأشكال الضبط ، وكان تركيزه على التمايز الرأسى للقوة ، بمعنى ممارسة المديرين لها أى للقوة ، وكيف يتحكم المديرون فى تغيير توزيع القوة وحجمها ؟

أما هيكسون فيؤكد أنه على خلاف ذلك ، وعندما يتم تصور التنظيمات على أنها تتكون من أنساق فرعية داخلية ، فان تقسيم العمل يصبح هو المصدر النهائي للقوة التنظيمية الداخلية . ويتم تفسير القوة عن طريق المتغيرات التى تشكل عناصر فى مهمة كل وحدة فرعية وآدائها لوظيفتها وعلاقاتها بالأنشطة الخاصة بالوحدات الفرعية الأخرى . ولأن هذا المدخل يختلف عن الدراسات السابقة فى أنه يتناول القوة كمتغيـر معتمـــــد ، وأنه ينظر الى الوحدات الفرعية

---

(1) D . J . Hickson et al . , " A Strategic Contingencies Theory of Intera - Organizational Power " , Op . Cit . , PP . 216 - 229 .

لتنظيمات العمل كعناصر للتحليل . وأنه يستخدم تفسير متعدد الجوانب والمستويات ، فانه قد تجنب بعض أوجه القصور فى معالجات القوة السابقة .

وهكذا فان نظرية هيكسون وزملائه ، تفسر التغيرات فى القوة التنظيمية فى ضوء تكيف النسق فى مواجهة البيئة المتغيرة ، والتغيرات فى القوة تسببها القدرة المتغيرة على التكيف مع التقلبات التى يسببها تكيف الوحدات الفرعية مع البيئات المتغيرة

وقد عرض هيكسون فى نظريته ، تصورين لمفهوم القوة : ينظر الأول الى القوة باعتبارها أسلوبا قهريا . أما الثانى فينظر اليها باعتبارها أسلوبا لتحديد السلوك . فالقوة كأسلوب قهرى كانت تشكل مفهوم مبكرا نسبيا بين علماء الاجتماع ، ويعتبر القهر واحدا من بين الأسس العديدة للقوة التى أوردها فرنش French ورافن Raven وقام اتزيونى Etzioni بتطبيقها فى مجال التنظيمات. ويعتبر القهر وسيلة للقوة وليس تعريفا ملائما لها . أما تطبيق مفهوم داهل Dahl عن القوة فيتضمن تعريفا للقوة كتحديد لسلوك وحدة اجتماعية عن طريق وحدة اجتماعية اخرى ، وهنا تعتبر السلطة جزءا من القوة . وهى متوقعة بالنسبة لمحددى الدور .

وقد أسهم كينث بنسون K . Benson فى تحليل القوة داخل التنظيم وبين التنظيمات . فيرى أن القوة فى التنظيم تنشأ الى حد ما من البناء الرسمى للسلطة ، اذ أن الذين يشغلون مراكز السلطة يكون لديهم القوة لفرض وتدعيم نموذج معين أو يستخدمون التنظيم كأداة تخدم أغراض وأهداف خاصة ، أو ينسقون أجزائه ويتكيفون مع تكنولوجيته ، ويعملون على دفع المشتركين فيه لتحقيق أهداف معينة . وبعد استقرار التنظيم يمكنهم استخدام قوتهم للمحافظة على التنظيم باعتباره بناءا رشيدا وذلك بواسطة مقاومة أى تدخل من الخارج أو

مواجهة أي مقاومة من الداخل . ويعترف بنسيون بافتراض هذا الوضع فى معظم نظريات التنظيم التقليدية . ومع ذلك يظل خارج نطاق البحث مهملا ومتجاهلا(١) .

ويعتقد بنسون أن بحث القوة استنادا الى ممثلى السلطة داخل التنظيم ، ربما يتخطى حدود التنظيم ذاته ، وربما يكون هذا هو السبب فى أن معظم أصحاب النظريات المحافظة قد تجنبوا المشكلة . وعلى أية حال فقد اهتم بنسون بدراسة القوة التنظيمية فى أنساق أكبر كالشبكات التنظيمية الداخلية ، والقوة الاقتصادية السياسية ، والأنساق القانونية وما شابه ذلك .

حيث أهتم فى مقالة أخرى له بتوضيح أسس القوة المتمايزة فى الشبكة التنظيمية الداخلية انطلاقا من منظور الاقتصاد السياسى . وأكد على أساسين لتمايز القوة كما يلى (٢) :

أولا - تكسب بعض التنظيمات قوة فى مواجهة تنظيمات أخرى بسبب بعض الخصائص لتنظيم الشبكة . حيث تقدم بعض التنظيمات خدمات حيوية لعدد كبير من التنظيمات فى هذه الشبكة ، ومثل هذه التنظيمات يكمن أن تكسب قوة من مركزية وظائفها . ومن الممكن أن يقال أن القوة تنبع من ضبط التنظيمات المركزية للعوامل الاستراتيجية التى تواجهها التنظيمات الهامشية ، ويضيف ذلك قوة مساومة مدعمة للتنظيم المركزى فى مراجهة التنظيمات الهامشية .

ثانيا - المصدر الثانى لقوة الشبكة التنظيمية يمكن فى ارتباط التنظيمات بنمط أكبر للتنظيم الاجتماعى . فقد ترتبط شبكة التنظيم بمصالح وأيديولوجيات

---

(1) J . K . Benson , Organizations : A Dialectical View , Op . Cit .

(2) J . K . Benson , The Interorganizational Network ....., : , Op . Cit . , PP . 233 - 235 .

جماعات معينة فى المجتمع الأكبر ، كالأحزاب السياسية والأقليات العرقية أو السلالية أو الطبقات الاجتماعية . وقد تنشأ القوة والسيطرة داخل التنظيم عن هذه الروابط والعلاقات ، وهكذا لا يمكن فهم علاقات القوة التنظيمية الداخلية فهما سليما وتاما ، دون الاهتمام بالنمط الأكبر للسيطرة والقوة المجتمعية .

ويرى كينث بنسون أن القوة التنظيمية الداخلية مهما كان مصدرها ، تؤثر على علاقات الشبكة التنظيمية . فرجال الادارة مثلا فى التنظيمات القوية ، يكون لديهم من القوة ما يستطيعون به الدفاع عن تدفق مواردهم والمطالبة بدوائر نفوذ جديدة ومقاومة المطالب التى تقدمها التنظيمات الأقل قوة ومنع ظهور تنظيمات متصارعة أو منافسة .

وقد وضع ايمانويل والرشتاين Immanuel Wallerstein نموذجا تحليليا يصلح لتفسير القوة فى مجال التنظيمات ، وهو بناء الاقتصاد الرأسمالى العالمى كتكوين اجتماعى (١) .

لقد كان والرشتاين مهتما بالتاريخ المقارن ، وأكد أن الوحدة المنطقية للتحليل المقارن فى البحث الاجتماعى هى نسق العالم World System . وقد وصل الى هذه النتيجة من خلال سؤاله التالى :ما هى وحدات التحليل المناسبة اذا أردنا تحليل عملية التغير الاجتماعى فى العالم الحديث ؟ وقد تركزت الصعوبات التى واجهته في محاولته الوصول الى اجابة عن هذا السؤال حول مفهوم مراحل التطور ومعايير تحديد هذه المراحل.وقد تصور والرشتاين هذه الصعوبات بقوله: أن المسألة الجوهرية التى تواجهنا عند المقارنة بين مراحل التطور هى تحديد الوحدات التى تشكل مراحل متزامنة.والخطأ الرئيسى فى علم الاجتماع التاريخى

---

(1) Immanuel Wallerstein , " A World System Perspective on the Social Sciences" , (British Journal of Sociology , 19,27) , PP . 343 - 353 .

هو تحويل أجزاء الكل وتجسيدها فى وحدات ثم يقوم بالمقارنة بين هذه الوحدات المتجسدة فى أبنية . ومن الأمثلة على ذالك ، قبول المجتمع على أنه وحدة تجريبية، على اعتبار أن الوحدة التى يحدث فى اطارها الفعل الاجتماعى هى الوحدة السياسية - الثقافية . وتحدث هذه المغالطة التجريبية من خلال صياغة كل وحدة على أنها تتميز بمرحلة معينة مثل الاقطاع ، الرأسمالية ، الاشتراكية . والواقع أن هذه الطريقة فى التفكير تخلق مشكلة كبيرة أمام التحليل التاريخى وهذا ما حدث بالفعل فى الثورة الروسية والصينية . ولكن هل يمكن أن ينتقل المجتمع من النموذج الاقطاعى الى النموذج الاشتراكى دون أن يمر بالنموذج الرأسمالى ؟

ويؤكد والرشتاين أن المجال الذى يحدث فيه الفعل الاجتماعى أو التغير الاجتماعى ، ليس هو المجتمع بصورته التجريدية ، وانما هو كل أو كيان مكانى وزمانى . يرتبط مجاله المكانى بالتقسيم العضوى للعمل فى المناطق المكونة له ، ويمتد مجاله الزمنى طالما أن التقسيم العضوى للعمل يجدد باستمرار العالم ككل اجتماعى . وبصفة خاصة فان هذا المجال للفعل الاجتماعى الحديث والتغير الاجتماعى الحديث ، كان ولا زال يشكل النسق العالمى الحديث الذى برز فى القرن السادس عشر باسم الاقتصاد العالمى الأوروبى . وقد تطور هذا النسق العالمى بواسطة توسيع دوائره ، وهو يحيط الآن بالعالم فى طاقته الانتاجية باعتباره تكوينا رأسماليا ، وفى تكامله ككل باعتباره تساندا على المستوى العالمى ، وفى اختراقه وتنظيمه للعلاقات الاجتماعية باعتباره اضفاءاً للنزعة السلعية وتكوين الطبقة .

وقد عمل هذا النسق العالمى من الناحية المكانية ، باعتباره تقسيما حديثا لمناطق مركزية ومناطق هامشية يعاد تجديدها وتوحيدها من خلال عمليات تراكم رأس المال والتبادل غير المتساوى .

ويرى والرشتاين أن الاقتصاد العالمى باعتباره بناءا رسميا ، يمثل تقسيما واحدا للعمل تتدرج داخله ثقافات متعددة ، ولكن ليس له بناء سياسى واحد . والواقع أنه مع عدم وجود هذا البناء السياسى الذى يعمل على اعادة توزيع الفائض بشكل عادل ، فان هذا الفائض يعاد توزيعه طبقا للسوق ، وهنا قد تتدخل دول ما لتشويه السوق ومن ثم يأخذ نمط الانتاج الطابع الرأسمالى .

أما وحدات التحليل المقارن فى اطار الاقتصاد العالمى ، فهى التخصصات الاقليمية التى توجد فى جهات أو قطاعات مختلفة من الاقتصاد العالمى . ويتحقق هذا التخصص الاقليمى من خلال محاولات العاملين فى السوق لتجنب الأسلوب العادى فى عمل السوق عندما لا يكون هناك تعظيم لمنفعتهم أو زيادة لربحهم . ولا يسمح رأس المال بوضع قيود طبيعية على تطلعاته وطموحه فى اقتصاد العالم الرأسمالى . وهكذا لا نستطيع تفسير قوة النسق العالمى الحديث فى ضوء الجانب الثقافى ، وانما يمكن تفسيرها فى ضوء الدور البنائى الذى يلعبه القطر فى الاقتصاد العالمى فى لحظة القيام بالدراسة .

وعلى أية حال ، فقد اتجهت أحدث الدراسات التحليلية للقوة التنظيمية ، الى ربط القوة بالضبط التنظيمى ، وهذا ما سوف أوضحه فى النقطة التالية . اذ أن ممارسة القوة المشروعة فى التنظيم تؤثر على الجوانب التنظيمية التى تؤثر بدورها على الأداء الرشيد للضبط ، وهذا يعنى أنه يتم ممارسة القوة لتثبيت دعائم الضبط التنظيمى . وهكذا تمثل قوة العلاقات الفردية جانبا مرئيا لبناء الضبط والسيادة التى تظهر باستمرار كوضع طبيعى . وعندما يتدهور الضبط وتظهر المشكلات التنظيمية ، يصبح من الضرورى ممارسة القوة بوضوح ، وتعتبر ممارستها هنا محاولة لاعادة تدعيم وسائل الضبط وميكانيزماته .

وقد اتجه بعض الدراسين الى التأكيد على أن القوة علاقة اجتماعية يحددها ارتباط التنظيم ببيئة العالم الاقتصادى . حيث تكمن القوة الاقتصادية المؤثرة فى المجتمع الرأسمالى لدى أولئك الذين لديهم القدرة على تصور المشروعات وتخطيطها من أجل توزيع رأس المال بطريقة مفيدة . كما ترتبط القوة بالمهارات فى المجتمع الرأسمالى ، اذ أن العلاقة بين القوة والمهارات فى هذا المجتمع ، تدعمها ميكانيزمات السوق الرأسمالى ، فيتم تقييم المهارات بالأسعار وذلك نتيجة لندرتها . والندرة هنا مفهوم أيديولوجى فى أساسه ، تم ابتكاره لاشباع الحاجات الأيديولوجية للمجتمع الرأسمالى . ولكن للندرة سمة معيارية على أساس أن الأسعار المرتبطة ببعض المهارات يتم تحديدها فى اطار معين . وفى المجتمع الرأسمالى يتم توزيع المهارات والقوة التى تعبر عنها ، هرميا مع مهارات أصحاب وسائل الانتاج فى القمة ومهارات العمالة فى أسفل الهرم . (١) .

خامسا – التنظيم والضبط فى المجتمع الرأسمالى :

يرى الراديكاليون أن الضبط ليس مفهوم جديدا على الدارسين التنظيمين وانما هو مفهوم قديم قدم نظريات التنظيم والادارة ذاتها . ويؤكدون أن المحاولات الأولى للضبط بدءا بتطوير أساليب أخلاقية من خلال تطوير الانتاج بالقطعة ، ووصولا الي ادخال أساليب الادارة العلمية والعلاقات الانسانية ، على الرغم من نتائجها الهامة بالنسبة لبناء التنظيم الا أنها كانت موجهة أساسا للأفراد والجماعات داخل التنظيمات وليس للتنظيمات ذاتها . وقد تطورت أساليب الضبط فى مجال المشروع الانتاجى باعتبارها وسائل لضبط عملية العمل الرأسمالى والتحكم فيها .

ويرى ستيورات كليج Stewart Clegg فى هذا الصدد أن التنظيمات أبنية معقدة وديناميه ، ويمكن التعبير عنها بصورة أفضل على أنها كيانات تكونت

(1) V . L . Allen , Social Analysis , Op . Cit . , P . 219 .

تاريخيا ، والبؤرة التحليلية لتكوينها هى ضبط عملية العمل . ويتحدد هذا الضبط فى ضوء القواعد المختلفة التى تعمل على مستويات مختلفة لبناء الطبقة فى التنظيمات . وتعتبر هذه القواعد مبادئ تنظيمية مبنية تاريخيا . ويمكن ربطها منطقيا بالموجات الطويلة Long Waves للحياة الاقتصادية " (١) .

وقد اهتم الراديكاليون ، بأنماط الضبط على مستوى علاقات الانتاج التى تتعلق بتوزيع فائض القيمة مباشرة . ويمثل هذا فى نظرهم تعديلا وتنقيحا لتطوير الضبط التنظيمى الداخلى لنمط الادارة العلمية عند تايلور أو نمط العلاقات الانسانية عند مايو . وتتضمن هذه الأنماط للضبط ؛ الاشراف المباشر وضبط عملية العمل لزيادة الطاقة الانتاجية وتقليل التكاليف . وقد ركز الراديكاليون فى هذه الأنماط للضبط على علاقة الضبط بالقوة وبالسيادة وعلاقته بالبناء التنظيمى وبعملية العمل ، كما اهتموا بالمحاولات الرأسمالية للضبط العمالى الذاتى . وسوف أتتبع هذا الاطار فى محاولتى للتعرف على معالجة الراديكاليين للضبط التنظيمى . وان كنت سوف أرجئ مناقشة المحاولات الرأسمالية للضبط العمالى الذاتى ، الى الفصل القادم .

اهتم ستيوارت كليج فى بداية مقالته التى نشرها عام ١٩٨١ بتحليل العلاقة بين الضبط والقوة (٢) . فيؤكد أن فهمنا لجهاز الضبط التنظيمى قد تحسن كثيرا بعد دراسة كلاوس أوف Claus Offe عام ١٩٧٦ . عندما أكد أوف أنه من الناحية التاريخية ونتيجة للتطبيق المتزايد للأسلوب الفنى على التكنولوجيا . أصبح العمل متخصصا بدرجة كبيرة ؛ وكان من نتائج هذا التخصص الكبير ، ظهور تنظيم المهام المؤقتة ، وهو يماثل التدرج الهرمى القانونى الرشيد للوظائف ،

---

(1) Stewart Clegg . " Organization and Control " , (Administrative Science Quarterly , 1981 , Vol . 26 , PP . 545 - 265) . P . 545 .

(2) Ibid . , PP . 547 - 548 .

وينتج هذا التنظيم أنساقا للمكانة مستقلة عن بعضها البعض . هذا على عكس ما يوجد فى تنظيم المهام الدائمة حيث توجد علاقة بين المكانات المختلفة فى التدرج الهرمي ، لدرجة أنه يوجد مجال كبير للقواعد الفنية التى يجب أن يطيعها ويذعن لها كل شاغلى المكانات والمراكز فى البناء التنظيمي . فالرئيس يسيطر على مكانة المرؤوس من خلال مكانته وفى ضوء المامه الكبير بالقواعد والمعرفة والخبرة وأيضا القوة .

وناقش الراديكاليون نوعا آخر من الممارسة للضبط يتم من خلال " الهيمنة " Hegemony . ويرى أنطونيو جرامشي Antonio Gramsci فى هذا الصدد أن الهيمنة هى الشكل الطبيعى للضبط ، وأن القوة والقهر يسيطران فقط وقت الأزمات . والهيمنة سيطرة يتم اكتسابها بالرضا والاقناع وليس بواسطة قوة طبقة أو جماعة واحدة على طبقات أو جماعات أخرى . ويتم اكتساب هذه الهيمنة من خلال آلاف الطرق التى تشكل بها نظم المجتمع المدنى بشكل مباشر أو غير مباشر ، الأبنية المعرفية الفعالة التى تمكن الناس من تصور الواقع الاجتماعى المعقد وتقييمه . وهكذا يربط أنطونيو جرامشى مفهوم الهيمنة بالهدف الذى أراد تحقيقه في دراساته وهو اعادة تعريف وتحديد طبيعة القوة فى المجتمعات الحديثة بشكل أكثر شمولية مما يسمح بظهور مستويات مختلفة لتكوين اجتماعى معين وظهور الجوانب الأيديولوجية والثقافية والسياسية فى تحديد بناء قوة بعينه .

وقد ربط جرامشى بين العملية التى تسير بها الهيمنة ودور المفكرين فى المجتمع (١) * فالمفكرون يركزون فى تفكيرهم على المجال الأصلى لأحد الوظائف

---

(1) S . Clegg and D . Dunkerley , Op . Cit . , PP . 492 - 500 .

* وقد عرض جرامشى لآرائه هذه فى مؤلفه :

- Antonio Gramsci , Selection From the Prison Notebooks , (ed,and Trans By : Q.Hoare and G . N . Smith) , (London : Lawrence & Wishart , 1977) .

الجوهرية فى عالم الانتاج الاقتصادى الذى يعيش فيه جماعات متمايزة اجتماعيا تخلق وتشكل طبقات من المفكرين وتمنحها هيمنة ووعى بوظيفتها فى المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية . ويذكر جرامشى مثالا لمثل هذه الجماعة الاجتماعية ، العملية التى بواسطتها يخلق المنظم الرأسمالى الى جانبه الرجل الفنى الصناعى التمخصص فى الاقتصاد السياسى ومنظمى الثقافة الجديدة لنسق قانونى جديد .

ويلعب المفكرون دورا هاما في المجتمع - وفقا لجرامشى - لأنهم هم حماة وحراس مجال الأيديولوچيا الذى يتم من خلاله نشر الوعى والإدراك فى المجتمع الرأسمالى ، وحمايته والمحافظة عليه فيما وراء مجموعة النظم العامة والخاصة التى تبرر السيطرة البورجوازية وتخدم قيم المجتمع ، وتجعل منها قيم عامة لأنها أصبحت مقبولة باعتبارها قيما محددة للمجتمع . وعندما يتواجد مثل هذا الموقف، يظهر توازن بين القيادة أو التوجيه القائم على الرضا ، والسيطرة القائمة على القهر . ويعتبر جرامشى هذا الموقف نقطة تاريخية ويعتبره موقف هيمنة الطبقة . ويتم اجتياز هذا الموقف بواسطة المفكرين الذين يعتبرون وكلاء أو أنصار يعملون على تعزيز الوحدة السياسية والأيديولوچية ، وهى وحدة تعمل على نشر وتعميم حكم طبقة بعينها .

وتحقيق الأداء الوظيفى للهيمنة من خلال مرحلة تاريخية عابرة يصبح نمطا عاديا لممارسة القوة . ففى وقت الأزمات وعندما يفشل الضبط الذى يتم ممارسته من خلال الهيمنة ، يجب ممارسة القوة بشكل مباشر كمحاولة لاستعادة هذا الضبط. ولا تدل مثل هذه الممارسة للقوة على وجود طاقة كبيرة لها ، ولكنها تشير بدلا من ذلك الى أن هذه الممارسة للقوة تنبع من موقف الضعف ، وهو الموقف الذى فشلت فى ظله الهيمنة والذى فى ظله أيضا يتم ممارسة القوة فى محاولة لاعادة تأكيد الوضع الطبيعي للضبط . ومن ناحية أخرى ، نجد أن عدم

ممارسة القوة لا يعني عدم وجودها ، وإنما يشير الى وجود قوة ماكرة ذات دهاء تتمثل في القدرة على القيام بأفعال أخرى .

وعلى حد تعبير جرامشي A . Gramsci ، فان المفكرين هم الذين ينتجون المواد الخام للهيمنة ويعيدون تشكيلها . كما يرتبطون بمجالات نظامية خاصة للجهاز الأيديولوجي القائم ، الى جانب ارتباطهم بمجال معين يسيطر في لحظات تاريخية مختلفة على تطور نمط الانتاج داخل الأشكال الاجتماعية المتباينة . ويرى جرامشي ، أن سبب تفوق الرأسمالية الأمريكية في القرن العشرين ، هو أنها لا تتحمل الأعباء الثقيلة الخاصة بالتقاليد الثقافية والتاريخية الكبيرة ، وبالتالي كان من السهل ترشيد الانتاج والعمل عن طريق المزج بين القوة بمعنى تدمير الحركة النقابية العمالية على أساس المستوى الاقليمي ، وبين الإغراء بمعنى الأجور العالية والفوائد الاجتماعية المختلفة والدعاية السياسية والأيديولوجيا الذكية للغاية ، مما أدى بالتالي الى النجاح في جعل الحياة في الدولة تدور بأكملها حول الانتاج .

وتنبع الهيمنة في التنظيم الصناعي من ممارسات معينة يبتكرها الكادر الفكري ويتم نقلها بواسطة الادارة . وهذا الكادر هو كادر علوم التنظيم والعلوم الادارية . ويحتاج تحليل القوة في التنظيمات الى تحديد كل من هذه الممارسات والانتاج الفكري لهؤلاء الذين يحافظون على الهيمنة كأداء أو ممارسة عادية لموقف من المواقف . ويتفق جرامشي مع كليج في اعتقاده أن القوة في التنظيمات تتكون من القدرة على التحكم في وسائل وأساليب الانتاج والسيطرة عليها . عموما يمكننا القول أن القوة هي القدرة على ممارسة الضبط والتحكم في الموارد التنظيمية التي تحدث آثارها على عناصر أخرى عندما يشترك الأشخاص في الممارسات الفعلية . وتعني الممارسة هنا ، تلك الممارسات التي تشكل البناء القائم والواضح للعلاقات الاجتماعية في الانتاج ، والتغيرات التي تطرأ على

هذه العلاقات داخل التنظيم . وفى أوقات كثيرة لا يمارس الرأسماليون قوتهم وتحكمهم فى الطبقة العاملة واستنزاف جهود العمال ، لكى يثبتوا وجود قوتهم ، اذ أنها موجودة بذاتها رغم عدم ممارستها .

وقد ناقش ويسترجارد Westergaard وريسلر Resler هذا الموقف الخاص بقوة الرأسماليين [١] . وأشار الى أن قوة الرأسمالين تمثل ميكانيزمات اجتماعية وافتراضات ومبادئ بديهية تناصر وتدعم مصالح جماعة أو طبقة معينة على حساب أخرى أو بقية المجتمع . والجماعة التى تحظى بالأفضلية تتمتع بقوة مؤثرة، وان كان أعضاؤها لا يتخذون خطوات فعالة لممارسة هذه القوة لأن أمورهم تشق طريقها وتسير على أى حال . ولا يوجد لغز محير يحيط بهذه الميكانيزمات والافتراضات ، حيث تتعلق بالملكية الخاصة والسوق وهى التى تحدد ظروف الأفراد المعيشية واستخدام الموارد . وتعمل كل هذه الأشياء بوضوح على تدعيم وتعزيز مصالح الرأسماليين ، فهى تمنح القوة لرأس المال وتقوم باضفائها عليه . ولا يكمن الدليل على تلك القوة فقط فى الحقيقة القائلة بأن الرأسماليين يقومون بصنع القرار ، وانما يكمن أيضا فى الحقيقة القائلة بأن القرارات التى يقومون باتخاذها ، لها دلالة عامة تتمثل فى القبول العام واليومى لحق الملكية الخاصة وميكانيزمات السوق ، فالقوة تكمن فى الممارسة الروتينية أكثر من وجودها فى الممارسة الفعالة والملموسة * .

ولما كان الراديكاليون يؤكدون على أن الضبط الذى يمارسه الرأسماليون ، سواء بطريقة مباشرة باستخدام القوة أو بطريقة غير مباشرة باستخدام الهيمنة ، موجه أساسا الي عملية العمل labour Process وعلاقات الانتاج الخاصـــــة

---

(1) S . Clegg and D . Dunkerlry , Op . Cit .

* وقد عرض ويسترجارد وريسلر آرائهما فى كتابهما :

- J . Westergaard and H . Resler , Class In A Capitalist Society , (Harmondsworth : Penguin , 1976) .

بالتوزيع المباشر لفائض القيمة ، فقد اهتموا بمفهوم عملية العمل وحاولوا تحديده بطريقة تتلاءم مع عقيدتهم الراديكالية .

وقد قام عدد من الباحثين حديثا بتطوير تصور خاص عن تنظيم عملية العمل، واعتبروه كيانا كليا بمعنى أنه بناء فى عملية Structure - in - process [١].

وفى ضوء هذا المفهوم ، يكون البناء فى حالة ممارسة ، يتطور ويتحرك ، ويكون التركيز على الديناميات الاجتماعية وليس على الاستاتيكيات الاجتماعية . ويمهد هذا المفهوم الطريق لتحديد أنماط الضبط التى ترتبط بمراحل تطور تراكم رأس المال والقوى المحركة التى يمكن تفسيرها على أنها محاولات للتوفيق بين التناقضات التى تتولد من خلال كل مرحلة من مراحل التطور .

وقد أسهم ريتشارد إدوارد R . Edwards فى هذا المجال ، وأكد على صراع الطبقة فى تحليله لعملية العمل ، وذلك من خلال التركيز على تطور الأنساق الذكية للضبط . ومن وجهة نظره ، يتكون ضبط عملية العمل من ثلاثة عناصر هى : توجيه مهام العمل ، تقييم العمل الذى يتم انجازه ، ثم مكافآت وحوافز العمال .

وأكد ادوارد على ثلاثة طرق تاريخية وهامة لتنظيم هذه العناصر المكونة لعملية العمل : (١) الضبط البسيط وهو مباشر ومفتوح وشخصى ، ويتطابق مع فكرة سيمون عن الضبط الرسمى المباشر والممتد . (٢) الضبط الفنى وهنا يتجسد ميكانيزم الضبط فى التكنولوجيا المادية للشركة . (٣) الضبط البيروقراطى وهنا يتجسد الضبط فى التنظيم الاجتماعى للمشروع وفى العلاقات الاجتماعية المبتكرة للانتاج فى وقت الانتاج ذاته .

---

(1) S . Clegg , Organization and Control , Op . Cit . , PP . 549 - 551 .

ويرى ادوارد أن الطريقتين الثانية والثالثة تعتبران طرقاً بنائية لتنظيم الضبط . كما يرى ان الانتقال من الضبط البسيط الى الضبط الفنى قد حدث وتطور نتيجة لجهود صاحب العمل للتحكم فى الصراع الذى يحدث فى مجالات الانتاج أما الانتقال من الضبط البسيط الى الضبط البيروقراطى فقد حدث وتطور نتيجة للجهود الرامية الى التحكم فى الصراع الناشب فى الادارة . ويرى ادوارد أن التطورات داخل الشركة قد انعكست فى عملية اعادة التنظيم وتفاعلت معها على مستوى أكبر هو تطور رأس المال الاحتكارى ، كما انها فى حد ذاتها استجابة للقوى الدافعة لتراكم رأس المال . وأوضح ادوارد أن كل شكل من أشكال الضبط يتوافق مع مرحلة بعينها فى تطور الشركات الممثلة . كما تُميز أنساق الضبط هذه مراحل الرأسمالية المختلفة .

أما ستيوارت كليج فقد حاول استنباط نظرية راديكالية عن الضبط التنظيمى يربط فيها بين الضبط وبناء التنظيم ودور الصراع الطبقى ودور الدولة أيضا (١). ويرى أن النظرية الواقعية عن الضبط والصراع الطبقى تستلزم فكرة متطورة عما يعنيه التنظيم وما يتضمنه . فهى تتطلب أولا تصوراً للبناء المكانى لعلاقات الانتاج وهو بناء اجتماعى وليس فيزيقى كما يعتقد البعض ، اذ أن التنظيمات هى أماكن العلاقات الاجتماعية للانتاج التى تحدد بناء الطبقة ، ويتم بناء الأنماط المختلفة للتنظيمات على مستويات مختلفة لبناء الطبقة ، ونتيجة لذلك تتطور أنماط الضبط المختلفة فى اطار علاقات محددة تصل الى مستويات مختلفة من البناء الطبقى ، ويحدث ذلك داخل التنظيم أو بين التنظيمات .

ولم يتجاهل ستيوارت كليج دور الدولة الرأسمالية فى الحياة التنظيمية ، فهى التى تحدد قواعد الضبط وتدعمها . حيث أصبحت الدولة ذات طابع مسيطر

---

(1) ibid., PP. 551 - 559.

وخاصة فى القطاعين الرأسمالى والاحتكارى ، وتُمثل تأثيرات الدولة ، وظيفة تغذية رجعية على كل مستويات الممارسة التنظيمية ، وبالتالى يكون لتدخلا معينة من جانب الدولة ، آثار خاصة على مستويات تنظيمية معينة . ويؤكد كليج أنه لا يمكن تصور الدولة على أنها هيئة خارج الاقتصاد ، فمصادرها ومواردها تعتبر أحد الأشياء الكبرى التى يتنافس عليها من هم فى مجال العمل ويعمل المتفذون للحصول عليها . كما تعمل الدولة على تدعيم القواعد والأبنية والأماكن التى تعمل فيها التنظيمات ، وتُعتبر الدولة مصدرا هاما لحماية التنظيمات الرأسمالية التى تعمل فى السوق . حيث يحاول أصحاب التنظيمات استخدام الدولة للتأثير على السوق لتحقيق مصالحهم وضمان تدخل أفضل فى التطبيع الاجتماعى للتكاليف والمخاطر والخسائر . وبالأضافة الى ذلك تصبح الدولة المستهلك الرئيسى للكثير من الانتاج الاحتكارى . وعلى أية حال يمكن أن يؤدى هذا التساند بين الدولة ورأس المال الى أزمات مالية شديدة نتيجة للتضخم .

وهكذا نجد الاقتصاد يشكل المستوى المسيطر للضبط فى اطار نمط الانتاج الرأسمالى . وفى اطار هذا الاقتصاد ، يواجه العامل رأس المال باعتباره مواطنا ومستهلكا . بينما يواجه رأس المال العامل أو الفرد باعتباره وسيلة أو أداة للتحكم فى امكانيات عمله وتوظيفه . ويحصل العامل على دخل فردى قصير المدى من خلال عملية التبادل مع رأس المال ، بينما يكسب رأس المال فى مقابل هذا ، ضبط وسيطرة على العامل ، وضبط وتحكم فى كل ما هو ممكن أو موجود فى عملية العمل ، كالانتاج والسلع والتوزيع والتكنولوجيا .. الخ .

وتعتبر نظم الملكية الخاصة أساس الضبط الرأسمالى لهذه المجالات ، حيث تقدم ضغطا معياريا عاما وشبكة كبيرة من المؤيدين - سواء فى المراكز الرسمية أو غير الرسمية - الذين يتم حشدهم لحماية الأوضاع المادية والاجتماعية القائمة. وهناك أيضا أبنية تدعيمية محددة يتم تنظيمهاوتصبح مسئولة عن منع تمزق النسق

وهى الفروع السياسية والادارية والقانونية للدولة . حيث تعمل بشكل صريح وعلنى على حماية الملكية الخاصة وحقوق الملاك والمديرين من خلال الموجهات القانونية . كما تعمل بشكل خفى وضمنى من خلال مجموعة افتراضات تكمن وراء السياسات والعمليات التى تتعلق بمشروعات العمل التجارى . كما تعمل على تدعيم وحماية مركز أصحاب العمل فى ملكيتهم الخاصة المستقلة ، وحقهم فى تشغيل شركاتهم بدون تدخل لامبرر له من جانب العمال أو المستهلكين أو عامة الناس .

سادسا – الدور التنظيمى للدولة الرأسمالية :

اهتم الرديكاليون حديثا بالتنظيمات من منظور الاقتصاد السايسى ، وأكدوا أن التنظيمات فى المجتماعات الرأسمالية تختلف اليوم عما كانت عليه أيام كارل ماركس ، وذلك نتيجة للدور الهام الذى تلعبه الدولة فى المجتمع الرأسمالى .

وقد تصور كينث بنسون K.Benson مثلا ، الشبكة التنظيمية الداخلية باعتبارها اقتصادا سياسيا ، تهتم بتوزيع عنصرين نادرين هما المال والسلطة . وتحاول التنظيمات باعتبارها أعضاء مشتركة فى الاقتصاد السياسى ، الحصول على كم مناسب من الموارد . أما الأفكار والتفاعلات التنظيمية فتعتمد على أوضاع السوق والقوة التى تؤثر على تدفق وانسياب الموارد . وترتبط الشبكة التنظيمية الداخلية ببيئة أكبر تتكون من سلطات وهيئات تشريعية وبيروقراطيات ووظائف عامة (١) .

وأوضح ريتشارد هايمان R.Hyman أن العمل فى المجتمع الرأسمالى يشكل نشاطا اقتصاديا وسياسيا ، فهو يتضمـــــن انتاج السلع والخدمات وممارسة القوة

---

(1) J . K . Benson , The Interorgabizational Network .. Op Cit

أيضا . وتعكس أنماط القوة فى علاقات الانتاج ، التوزيع المتمايز للأفراد والجماعات فى القدرة على ضبط بيئاتهم الفيزيقية والاجتماعية ، وبالتالى قدرتهم على التأثير فى القرارات التى يتخذها أعضاء معينين . وترتكز هذه القدرة على التحكم فى المصادر المادية والأيديولوجية . وهكذا فان الملكية الخاصة والتحكم فى وسائل الانتاج ، تتضمن قوة هائلة لأنها تتضمن القدرة على استبعاد أو قبول أولئك الذين يعتمدون على جهدهم وعملهم للحصول على لقمة العيش (١) .

والواقع أن أغلب التحليلات التنظيمية الحديثة تؤكد على انكار ورفض أى نظرية عن الدولة باعتبارها كيانا تنظيميا محايدا لمصالح الطبقة * . ويمثل هذا رفضا للمنظور الليبرالى الذى يصور الدولة باعتبارها ميكانيزماً جمعياً يستجيب للمصالح المتصارعة ، وينظر الى الدولة باعتبارها قناة محايدة يمكن من خلالها تسجيل المثيرات والحوافز المختلفة ، وتنتقل هذه المثيرات والحوافز من خلال قنوات الأحزاب السياسية . وينظر المدخل الليبرالى الى هيئات الدولة باعتبارها كيانات مفتوحة للتأثير والضبط فى المعارك التنافسية بين جماعات المصالح المختلفة على الموارد النادرة .

وعلى خلاف هذه الآراء الليبرالية عن الدولة ، تطورت آراء وتحليلات راديكالية تستمد أصولها من التحليلات الماركسية ، ونظرت الى الدولة باعتبارها كيانا تنظيميا يستخدمه البورجوازيون بالضرورة لأغراض خاصة داخلية وخارجية من أجل ضمان متبادل لملكيتهم ومصالحهم . وهذا هو العنصر الذى طوره لينين Lenin عندما عرف الدولة بأنها ظلم تتعرض له طبقة على يد طبقة أخرى .

---

(1) G . Salaman , Op . Cit . , P . 143 .

* أكد لنا ستيوارت كليج هذا المعنى فى أحدث مقالاته . وقد أشرت الى ذلك فى مناقشتى السابقة للضبط التنظيمى فى المجتمع الرأسمالى . وللمزيد أنظر :

- S . Clegg , Organization and Cantrol , Op . Cit .

وتقوم الدولة الرأسمالية بأداء عدد من الوظائف التنظيمية العامة.فتعمل على اتاحة الظروف العامة للانتاج التى لا يمكن اتاحتها وضمانها بواسطـــــة الأنشطة الفردية الخاصة بأعضاء الطبقة المسيطرة . كما تعمل على قمع ومواجهة أى تهديد لنمط الانتاج السائد من جانب الطبقات المستغلة ، أو من جانب قطاعات معينة من الطبقات المسيطرة ، وذلك عن طريق الاعتماد على الجيش . والشرطة والهيئات القضائية . وتعمل الدولة الرأسمالية كذلك على تحقيق تكامل الطبقات المستغلة لكى تضمن أن تصبح أيديولوچيا الطبقة الحاكمة هى الأيديولوچيا السائدة ، الآمرة والناهية فى المجتمع.وبالتالى تقبل الطبقات المستغلة هذا الاستغلال دون أى ممارسة لحقهم المشروع فى مقاومة أو مواجهة هذا الاستغلال ، اذ أن تصدى الطبقات المستغلة لهذا الاستغلال يؤدى بالتالى الى مواجهة صريحة وعلنية بين الطبقات المستَغَلة والطبقة المستغِلة ، أو بمعنى آخر مواجهة بين البروليتاريا والطبقة البورجوازية . وهذا هو بالضبط مالا تسمح به الدولة الرأسمالية ، حيث أن بقاء الطبقة البورجوازية معناه بقاء الدولة الرأسمالية ذاتها. وتستمد الدولة الرأسمالية معلوماتها الخاصة بالتخطيط من الطبقة الرأسمالية وتنظيماتها الانتاجية الخاصة . ويمكن القول بالاضافة الى ذلك، أن الدولة ليست فقط مصدرا تلقائيا للهيمنة التنظيمية الخارجية ، بل انها أيضا ميدانا للمعركة المستمرة بين التنظيمات المختلفة على رأس المال والعمل والتحكم فى الموارد التنظيمية . وتحاول الطبقة الرأسمالية خلق أبنية للدولة تتصل بالنشاط السياسى للطبقة العاملة بطرق لا تهدد السيطرة السياسية الرأسمالية والمصالح الخاصة بها. ولكن عناد وتحدى الطبقة العاملة يجعل نجاح مثل هذه المحاولات صعبا ومعقدا للغاية.

وقد نظر انجلز Engels الى الدولة على أنها نموذج رأسمالى كامل يعمل فى مجال تكثر فيه الادعاءات المتناقضة و أى سياسة للدولة أو تخفيض فى الميزانية

أو اصدار للقرارات ، يؤثر على المنافسة بين جماعات المصالح المتصارعة وخاصة جماعات الضغط الرأسمالية واتحادات أصحاب الأعمال والاحتكارات . كما يؤثر على اعادة التوزيع الاجتماعي لفائض القيمة لصالح جماعة من هذه الجماعات المتصارعة . وتعتبر كل الجماعات الرأسمالية مجبرة على العمل بنشاط من الناحية السياسية ، ولا يقتصر ذلك على تحقيق الانسجام والاتساق بين مصالحها ومصالح الطبقة عموما ، ولكنها تتمثل فى الدفاع عن مصالحهم الخاصة ، وتسير هذه المصالح نحو ضمان تدخلات مواتية من جانب الدولة وتخفيض التكاليف والخسارة فى عدد كبير من التنظيمات . كما ينفق جزء كبير من ميزانية الدولة الرأسمالية فى الوقت الحاضر لتغطية نفقات برامج البحث والتطوير وتمويل محطات القوى النووية والمشروعات الصناعية الكبرى . كما تقوم بعرض وتقديم مواد خام رخيصة عن طريق تأميم صناعات تقوم بانتاجها، مما يساعد فى تقديم اعانات ومساعدات للقطاع الخاص . وهكذا يعمل رأس مال الدولة كسند ودعامة لرأس مال القطاع الخاص ، وخاصة رأس المال الاحتكارى .

ويرى ألتوسير Althusser أن السمة المميزة للدولة الرأسمالية ، طابعها الانتاجى بمعنى قدرتها على اعادة انتاج أو أعادة توليد الظروف الملائمة للأنتاج. وقد أكد ألتوسير بالتالى على دور الأيديولوجيا وخاصة جهاز الدولة الأيديولوجى. ويرى أن تجديد قوة العمال مثلا لا تتم ببساطة فى ضوء الاهتمام بالظروف المادية ، وانما تتم فقط من خلال التطبيع الاجتماعى وفى ضوء الاذعان والخضوع الأيديولوجى بماله من أشكال مختلفة . ويقارن ألتوسير بين هذا الشكل للاذعان والخضوع الناتج عن جهاز الدولة الأيديولوجي ، وبين شكل للاذعان والخضوع يمارسه جهاز الدولة القمعى القهرى . ويتعلق اساس المقارنة هنا بهيمنةالأيديولوجيا واستخدام العنف (١) .

(1) S . Clegg and D. Dunkerley , Op Cit .

وقد حاول كارشيدى G.Carchedi التعرف على الدور التنظيمى للدولة الرأسمالية . وقام لذلك بالتميز بين الأنشطة الرأسمالية للدولة والأنشطة غير الرأسمالية لها (١) . * . وأخذ مستشفى الدولة كمثال على تنظيم الدولة للمشروعات غير الرأسمالية : أما مثال تنظيم الدولة للمشروعات الرأسمالية فقد كان أعمال مصانع الصلب التى تمتلكها الدولة والتى تهدف الى تحقيق الربح . ويرى كارشيدى أن هذه المصانع تنفق أموالها لكى تستثمرها وتنميها . وهذا يتنافض تماما مع تنظيم الدولة للمشروعات غير الرأسمالية التى تنفق المال المخصص لها لسد الحاجات وخدمة الأفراد . وبينما تكون المشروعات الرأسمالية موجهة أساسا نحو تحقيق فائض القيمة نجد أن المشروعات غير الرأسمالية توجه نحو استخدام القيم use -Values .

ويري كارشيدى أنه لا يوجد اختلاف بين تنظيم المشروعات الرأسمالية للدولة، وبين تنظيم المشروع فى القطاع الخاص ، ويستخدم مصانع الصلب التى تملكها الدولة كمثال . ففى هذا المشروع نجد أن الملكية القانونية مخولة للدولة أي مخولة للطبقة التى تهيمن وتسيطر على الجهاز الحكومى ، والتى تمارس الادارة العامة بواسطة تطبيق القواعد . وفى المجتمع الرأسمالى نجد أن مثل هذا التنظيم يكون بورجوازيا ككل ، ولكن ترتبط ملكيتة الحقيقية بالمديرين . وهكذا يكون المدير هو المسالك الحقيقى سواء فى المشروعات الخاصة أو فى المشروعات الرأسمالية للدولة.

ويتم سير عملية العمل فى كلا الشكلين من المشروعات الرأسمالية ، وفقا لقوانين المنافسة الرأسمالية والتراكم الرأسمالى . ويُنتج كلاهما سلعا ليحقق مــن

---

(1) Ibid . , PP . 486 - 488 .

* عرض كارشيدى لآرائه هذه فى كتابه :

_ G . Carchedi , On The Economic Identification of Social Classes , (London : Routledge & Kegan Paul , 1977) .

ورائها فائض القيمة بدلا من استخدام القيم . وكلاهما يعيد استثمار فائض القيمة الناتج وفقا لمعايير الربح وليس وفقا لحاجات المستهلك التى يجب سدها . وباختصار يستخدم كلاهما المال لكى يعمل على زيادته .

وقارن كارشيدى كل نمط من هذين النمطين بأنماط أخرى مختلفة وهى التى تقدم المال ليس بهدف زيادته واستثماره ولكن لسد الحاجات . ويضرب لنا مثلا لهذه التنظيمات التى قامت لسد الحاجات ، بمستشفى خاص ومستشفى تابع للدولة . فالأول مشروع رأسمالى منتج يستخدم القيم وهى الخدمات الصحية باعتبارها وسيلة لتحقيق فائض القيمة بينما يهتم الثانى أساسا بسد حاجات الناس الصحية ، وهذا يعنى أنه يميل الى الإتساع عندما يزداد عدد المرضى بصرف النظر عن سياسة استثمار الدولة . ومن ناحية أخرى قد لا يتسع المشروع الأول اذا زاد عدد المرضى اعتمادا على الربح ، فى حين أن المشروع الثانى لا يعتبر انتاجا لفائض القيمة أو سعيا من أجل تحقيق فائض القيمة . وهذا النوع من النشاط هو ما يعرفه كارشيدى بانه نشاط غير رأسمالى على مستوى الدولة .

ويخلص كارشيدى الى القول ، أنه بسبب تركيز مشروعات الدولة غير الرأسمالية على استخدام القيمة بدلا من تبادل القيمة ، فلا يعتبر استخلاص فائض القيمة هو السبب الرئيسى لتقديم خدمات الأنشطة غير الرأسمالية للدولة . أما فى حالة الأنشطة الرأسمالية للدولة ، نجد أن عملية انتاج فائض القيمة تسيطر على عملية العمل ، ويهيمن تبادل القيمة على استخدام القيمة .

وقد تابع ستيوارت كليج S . Clegg ودافيد دنكرلى D . Dunkerly ، احدى دراسات مدرسة فرانكفورت Frankfurt عن الاقتصاد السايسى ، فى التمييز بين

أربعة أنماط لأنشطة الدولة الرأسمالية فى المجال التنظيمى (١) . وهى النشاط الرأسمالى للدولة والنشاط غير الرأسمالى لها ، والنشاط التنافسى ، والنشاط الاحتكارى .

ويريان أنه على الرغم من الدور الموسع للدولة فى الانتاج وتجديد الانتاج ، فان بعض المختصين قد أوضحوا أنه من المهم المحافظة على التمييز التحليلى بين الدولة والمجتمع المدنى Civil Society أو بين القطاعات العامة والقطاعات الخاصة. ويقسم أوكونر O'connor إقتصاد الولايات المتحدة الأمريكية الى ثلاث قطاعات هى قطاع الاحتكار ، والقطاع التنافسى ، وقطاع الدولة . ويضيف أوف Offe قطاع رابع يتكون من القوى العاملة المتبقية . ويوجد داخل كل قطاع من هذه القطاعات ، أشكال مختلفة للترشيد التنظيمى . ولخص كيلج ودنكرلى بعض الفوارق القطاعية ، وان كانا يريان أن هذا التلخيص ليس بديلا للبحث الامبيريقى، ولكنه يعتبر اعدادا ضروريا لتحليل أنماط الترشيد الفعلية :

(١) قطاع نشاط الدولة غير الرأسمالي : ويمكن وضع هذا القطاع - استنادا الى بنائه ومستوى تطوره التاريخى - على مستوى الوحدات المحلية أو الأقليمية أو الفيدرالية للتنظيم . والعمال هنا لاتحكمهم ظروف السوق مباشرة وانما يحكمهم الاعتماد على العائد من الاعتمادات العامة المستخلصة من رأس المال الخاص وأموال العاملين بالأجر . والعمل المكثف مأخوذ من أسواق العمل الثانوية ، وبالتالى تسود مستويات الأجر المنخفض والعامل غير ماهر والنقابة ضعيفة .

---

(1) S . Clegg and D.Dunkerly , Op . Cit .

(٢) قطاع نشاط الدولة الرأسمالي : هذا القطاع لا يختلف عن القطاع الاحتكارى الا فى مسألة ضبط الدولة وتحكمها فى الأجور . أما شروط الانتاج وقواعده ، فتتفاوت بين الأوامر الادارية السياسية وقوى السوق الجديدة .

(٣) قطاع الاحتكار : يتميز بأسواق المبيعات عالية التنظيم ، والانتاج الرأسمالى المكثف والعمليات القومية والدولية ، ومستويات الأجر المرتفعة نسبيا ، وتحدث كل هذه الأمور فى شكل زيادة فى الأسعار وصناعة السعر والنقابات القوية .

(٤) القطاع التنافسى: يعتمد هذا القطاع بدرجات متفاوتة على التراكم الرأسمالى فى مشروعات الدولة الرأسمالية وقطاعات الاحتكار . والتنظيمات الاقليمية أو المحلية بسبب القيود الادارية والفنية التى يفرضها تنظيم الدولة الرأسمالى وقطاع الاحتكار والخضوع لقوانين السوق . والأجور المنخفضة بسبب المستويات الضعيفة للتنظيم انلقابى في مراجهة الشركات الرأسمالية الصغيرة .

(٥) قطاع القوى العاملة المتبقية : معظم العاملين فى هذا القطاع قد تم استياعدهم من علاقة التبادل ويعتمدون على قوى السوق ، ويشكل هذا القطاع أدنى مستويات التنظيمات النقابية لأصحاب المعاشات والمهاجرين والدارسين وخدم المنازل الاناث اللاتى لا يخضعن لنظام الاستخدام بالأجروالمساجين العاطلين والمرضى العقليين والجنود المسرحين والمنتفعين بالرفاهية . حيث ترتبط كل هذه الفئات بتوزيع الدولة للتحويلات والمعاشات الخاصة والعامة والأموال الخيرية . ويعتبر هذا القطاع مصدرا للعمل الرخيص فى فترات الازدهار والذى يمكن الاستغناء عنه فى فترات الكساد ، ويمثل سوقا للعمل الثانوى .

* * *

الفصل السادس

الوظيفة الايديولوجية لنظرية التنظيم الغربية

تمهيـــــد .

أولا - الصراع والمقاومة العمالية :

١- الأسس العامة للصراع .

٢- أنواع الصراع .

٣- استراتيجيات ادارة الصراع .

٤- المقاومة العمالية .

ثانيا - التنظيم بين الرأسمالية والاشتراكية :

١- مدى الاستفادة من التقدم العلمى والتكنولوجى .

٢- الادارة الذاتية للعمال .

ثالثا - الطبيعة الايديولوجية للترشيد التنظيمى .

رابعا - الايديولوجيات التنظيمية .

تمهيـــد :

تؤكد الفكرة العامة لهذا الفصل ، أن نظريات التنظيم الغربية قد انتقلت من مرحلة التأثير بالأيديولوجيات الرأسمالية في دراسة وتحليل بناء التنظيم وعملياته الاساسية ، الى مرحلة صياغة أيديولوجيات تنظيمية خاصة بها ، تحاول نشرها وتدعيمها فى المجتمعات الرأسمالية الحديثة .

فبعد أن حققت هذه النظريات هدفها الرئيسى وهو خدمة الايديولوجيات الرأسمالية المحافظة فى حماية وتدعيم القيم والاولويات والمصالح الرأسمالية ، وتعزيز المصالح الفردية لأعضاء الطبقة الحاكمة ، وتبرير الممارسات السياسية الطبقية للطبقة المسيطرة فى المجتمع ، عملت على بلورة وتطوير أيديولوجيات ادارية / تنظيمية خاصة ، أصبحت تدريجيا الايديولوجيات السائدة والمسيطرة فى المجتمع الرأسمالى المعاصر . ولكن هذا لا يعنى ان الأيديولوجيات الرأسمالية التى صاحبت المراحل الاولى لتطوير المجتمع الرأسمالى ، قد انتهت وتلاشت تماما ، وانما يعنى ان الايديولوجيات التنظيمية قد استوعبت هذه الايديولوجيات القديمة واحتواتها تماما ، كى تتوافق مع المرحلة المعاصرة لتطور المجتمع الرأسمالى ، وهى المرحلة التنظيمية الاحتكارية .

واستطيع ان اخلص من التحليلات التنظيمية والبيروقراطية على مدار الفصول السابقة لهذه الدراسة ، الى ان التنظيمات الرأسمالية الحديثة هى فى الواقع كيانات ثقافية وايديولوجية تعمل على تنسيق عمليات العمل الاساسية فى المشروعات الانتاجية الرأسمالية . وبالتالى لا يمكننا قبول طرائق التفكير والتقييم المميزة لهذه التنظيمات على علاتها . اذ ان أهم السمات المميزة لهذه الطرائق الفكرية ، أنها تستهدف الترشيد الرأسمالى وتهتم بالوسائل الفعالة لتحقيق الاهداف التنظيمية المتبناه ، تلك الاهداف التى هى بالطبع أهداف أصحاب

المشروعات الانتاجية وافراد الطبقة المسيطرة فى المجتمع ، والتى لا تأخذ فى اعتبارها أهداف الطبقات المظلومة والمقهورة فى المجتمع الرأسمالى القائم على الظلم والاستغلال .

والحقيقة أن التنظيمات الرأسمالية ، فى محاولاتها المستمرة للبحث عن الثبات والاستقراروالامن ، تعمل على صياغة مجموعة من الافكار المدعمة أخلاقيا وهى أفكار تقدم دعما للقرارات والممارسات التنظيمية . فالتنظيمات تبقى وتستمر طالما بقى عند اعضائها ما يحفزهم على أن يظلوا اعضاء فى هذه التنظيمات ويقبلون واجباتهم وأنشطتهم المتوقعة . ولكن كيف يتم هذا القبول ؟ ولماذا يقبل أعضاء التنظيمات حتمية أوضاعهم ومكاناتهم داخل اطار أبنية غير عادلة وغير متكافئة وتتسم بالطابع الهرمى ؟

يتحقق هذا القبول بواسطة الميكانيزمات التى تُطورها السلطات العليا فى التنظيمات ، والتى ترمى الى تدعيم الانشطة والممارسات التنظيمية . ومن أهم هذه الميكانيزمات ، الايديولوجيات التنظيمية التى تمثل وجهة نظر اعضاء السلطة العليا فى التنظيم ، والتى ترتبط فى نفس الوقت بمن يملك التنظيم ويتحكم فيه من الخارج . وهذا يعنى ان الايديولوجيات التنظيمية ترتبط بالمديرين وأفراد الطبقة الحاكمة والمسيطرة فى المجتمع الرأسمالى .

وسوف أهتم فى هذا الفصل ، بالتأكيد على امكانية حدوث الصراع نتيجة لبناء التنظيم ذاته ، اذ أن هذا البناء يستند الى تمايز طبقى يعكس التفاوت الطبقى فى المجتمع الرأسمالى ، بين الطبقة المستغلة والطبقة المستغَلة بمعنى آخر طبقة البورجوازية من الحكام وأصحاب المشروعات الانتاجية وطبقة البروليتاريا من العمال المعدمين والكادحين والمناضلين من اجل الحصول على ما يتفضل البورجوازيين بتقديمه لهم وما أبخثه . فكل هذه التفاوتات والعلاقات الطبقية

تنعكس على العلاقات التنظيمية الداخلية ، مما يتسبب فى صراع شديد بين ممثلى الطبقتين الرئيسيتين داخل التنظيم .

كما احاول التعرف على الاختلافات الايديولوجية الهامة والحيوية ، بين التنظيم فى المجتمع الرأسمالى وفى المجتمع الاشتراكى وخاصة من ناحيتين : الأولى : كشف الاختلاف الايديولوجى بين طريقة التنظيم فى المجتمعين للاستفادة من التقدم العلمى والتكنولوجى . الثانية : التعرف على المحاولات الرأسمالية والاشتراكية الرامية الى تحقيق ضبط عمالى حقيقى وتشكيل ادارة عمالية ذاتية.

أولا : الصراع والمقاومة العمالية :

نؤكد فى هذه النقطة على امكانية حدوث الصراع conflict نتيجة لبناء التنظيم ذاته ، وخاصة من التمايزات الوظيفية وتعدد الاقسام الفرعية الداخلية ، و من التفاوتات الطبقية التى تظهر فى ممارسة الرؤساء للضبط والسيطرة على المرؤسين .

ويفترض هذا المدخل اختلاف مصالح الافراد ، وتعارضها داخل التنظيم . وأنه يمكن تحقيق هذه المصالح بواسطة الاعتداء على مصالح الاخرين ، بمعنى ابرام صفقة او تبادل غير عادل . فالأفراد الأقوياء كالرؤساء ، يجبرون الأفراد الأقل قوة كالمرؤسين على الدخول فى صفقات غير عادلة . وهكذا يصبح ضبط وسيطرة الاقوياء على الضعفاء سمة مميزة للتنظيمات الرأسمالية . ويرى رالف دارندورف R. Dahrendorf أن الأصل البنائى للصراع ، يعتبر متأصلا فى علاقات السيطرة والضبط التى تتطور وتزداد حدة داخل وحدات التنظيم . وتمهد هذه العلاقات الطريق الى توليد قوى تعمل على تكوين قواعد واجراءات تحد من الصراع ، وتمثل هذه القواعد والاجراءات ارادة اولئك الذين يشغلون مراكز القوة بغض النظر عن كيفية شغلهم لمثل هذه المراكز . ويؤدى هذا التطور بالتالى الى المزيد من

الصراع ، عن طريق اقامة علاقات تنظيمية رئاسية حيث يعمل الرؤساء على فرض المزيد من الضبط والسيطرة على المرؤسين ، ويعمل المرؤسون من جانبهم على معارضة ومقاومة هذا الضبط .

وقد يكون الهدف من الصراع شخصيا أو موضوعيا . وأزعم أن هدف العمال في صراعهم مع الادارة وأصحاب المشروعات الانتاجية ، هو هدف موضوعي حيث يفوق الهدف الجمعى المصالح الشخصية مما يجعل الصراع اكثر حدة وشراسة، كما يوجد عنصر موحد بين العمال يجعلهم يتمسكون بمعيار عام للامتناع عن الهجمات والصراعات الشخصية . ويؤكد زيمل G . Simmel أن الافراد يدخلون فى صراع غير فردى ويعملون باعتبارهم ممثلين للجماعات وللافكار العامة، وأنهم يشعرون بالاحترام لاحساسهم انهم لا يعملون من اجل دوافع شخصية . وهكذا يؤدى النضال من أجل قضية عامة ومصلحة عليا والتجرد من الاهتمامات والمصالح الفردية ، الى تركيز كل القوى من اجل عمل موحد فى اتجاه واحد . وتدعو فكرة زيمل الى توجيه اهتمام خاص الى التمييز بين الصراع الذي يكون المشتركون فيه افرادا محددين ، والصراع الذى يشترك فيه الافراد باعتبارهم ممثلين لجماعات اوتكتلات او حركات أدمجوا فيها جزء من ذاتهم (١) .

واذا كنت سوف أقصر اهتمامى هنا على تحليل الصراعات داخل التنظيمات، فهذا لا يعنى أن الصراع بين التنظيمات لا وجود له . وأستطيع التأكيد ان أفراد السلطات العليا فى التنظيمات ، يعملون على تدعيم هذا النوع من الصراع لاعتقادهم ان الصراع بين التنظيمات المختلفة يؤدى الى ثبات واستقرار العلاقات التنظيمية الداخلية .

---

(1) Lewis A . Coser , The Functions of Socioal Conflict , (Glencoe - Illinois : Free press , 1956) P . 112 .

وقد صنف كينث بولدنج K. Boulding ثلاثة شروط تعمل على احداث صراع بين تنظيمين او اكثر (١) :

١- يجب ان يكون كل تنظيم من التنظيمات قائما فى ذهن وتصور صانع القرار في التنظيم الآخر .
٢- ان تكون التنظيمات في حالة تنافس وتأثير وتأثر ، وخاصة بالنسبة لبعض النواحي القيمية الهامة .
٣- ان يوثر قرار ما يتخذه تنظيم في وضع التنظيم الآخر بحيث يعتبره التنظيم الآخر غير موات وغير ملائم .

دعنا الآن نحاول دراسة وتحليل الصراعات التنظيمية الداخلية ، اذ أن هذه الصراعات تعكس التفاوت الطبقى فى المجتمعات الرأسمالية ، وتمتد بجذورها الى اصول سياسية وايديولوجية . وسوف اشير فى هذا التحليل الى الاسس العامة للصراع التنظيمى الداخلى ، وأنواعه ، واستراتيجيات ادارته ، ثم التعرف على المقاومة العمالية ، واسباب عدم فعاليتها فى صراعها التنظيمى .

الأسس العامة للصراع :

أكد ميشيل كروزيه M. Crozier فى وصفه للاهتمامات والمصالح المختلفة واستراتيجيات العمال والموظفين التنظيمية ، ان هناك جماعات مصلحة عديدة ومختلفة داخل التنظيم الواحد ، وان كل جماعة من هذه الجماعات تناضل وتتصارع لتحافظ على مصالحها وعلى المجال الذى يمكن لها فى ظله تقليل اعتمادها على الجماعات الاخرى ، أو قبول مثل هذا الاعتماد طالما انه يشكل ضمانا وحماية لها ضد اى جماعة أخرى . أو ان تفضل هذه الجماعة التراجع والانعزال اذا لم يكن هناك اختيار سوى الخضوع .

---

(1) kenneth E . Boulding , Conflict and Defense : A General Theory ,]
(New York : Harper Tarchbooks , 1963) , PP . 146 - 163 .

وتوضح افكار كروزيه النقاط التالية : (١)

١- تتميز التنظيمات بصراع داخلى مستمر . وعلى الرغم من الجهود المتواصلة من جانب كبار المنفذين لتبرير انشطتهم وبناء التنظيم وأوجه التفاوت فيه ، الا انه توجد بعض المحاولات والجهود الرامية الى تحقيق درجة من التحرر من الضبط الرئاسى والسيطرة التنظيمية . واذا كانت النظريات التقليدية قد أكدت ان هذا النوع من الصراع ، يكون نتيجة لكسل وغباء العمال أو نتيجة للباثولوجيا السيكولوجية وعدم تكيف الاعضاء . فالحقيقة ان هذا الصراع يعد استجابة وانعكاسا لشكل التنظيم وبنائه الطبقى القائم على الضبط الرئاسى وسيطرة الانشطة التى تؤدى الى تحقيق أهداف ومصالح التنظيم والتى قد لا تخص الأعضاء ويتصارعون معها

٢- تؤكد ملاحظات كروزيه أن مثل هذه الصراعات والمقاومة العمالية تدور حول العملية التى تولدها وهى جهود أصحاب التنظيم والاعضاء القدامى فيه لضبط أنشطة المرؤسين . وان هذه الصراعات ليست كامنة ومتأصلة فى النزاعات حول القوة فحسب ، وانما يتم التعبير عنها أيضا فى ضوء المحاولات الرامية الى تحقيق الضبط والاستقلال الذاتى .

٣- تعكس الصراعات التنظيمية جوانب التفاوت الداخلى والتناقضات فى البناء التنظيمى الذى يكشف بدوره عن المصالح الطبقية . والتنظيمات لاترتكز على الطبقات فقط وانما تنظم صراعات القوى داخل هذه الطبقات أيضا .

وقد استخلص جرام سالمان G . Salaman من هذه الملاحظات ، ثلاثة أسس للصراع التنظيمى . الأساس الأول هو أن الصراع الداخلى يحدث نتيجة للوظائف

(1) G . Salaman , Op . Cit , PP 145 - 147

المتمايزة التى تتمسك بثقافتها وأولوياتها ومعاييرها المختلفة ومن أمثلة هذا النوع من الصراع ما يحدث بين الرجل الاكاديمى والرجل الادارى داخل الجامعة أو بين أقسام الانتاج والمبيعات داخل التنظيم الانتاجى . الثانى : يحدث عندما يكون للوحدات التنظيمية الفرعية وظائف متماثلة ، ففى هذه الحالة يمكن حدوث تنافس وتسابق بين هذه الوحدات . أما الأساس الثالث فهو الصراع الهرمى أو الرئاسى الذى ينشأ عن الصراع بين جماعات المصالح على المكافآت التنظيمية للمكانة والمركز والعائد المادى . ومن المحتمل أن يحدث مثل هذا الصراع بين العمال فى المستويات الدنيا وبين رؤسائهم ، على الرغم أن مثل هذه الصراعات ليست قاصرة على هذه الجماعات وحدها .

ويجب ان نتذكر دائما ان الشكل النهائى لبناء التنظيم لا يكون نتيجة لاذعان ورضوخ الاعضاء لأوامر وتوجيهات كبار المنفذين ، وهى الاوامر والتوجيهات التى تتمثل فى القواعد والاجراءات واللوائح ونظم دفع الاجور وحدود الميزانية وتقسيم العمل والتكنولوجيا والاشراف ، اذ ان الشكل النهائى للتنظيم يعتبر نتيجة لردود فعل الاعضاء ومقاومتهم وتفسيرهم الخاص لكل هذه القيود التنظيمية الرسمية ومحاولة تجنبها .

أنواع الصراع :

توجد محاور عديدة للصراع داخل التنظيمات ، وتعتبر روح المنافسة نتاجا طبيعيا لشكل التنظيم وبنائه الذى يشجع على الطموح ويكافئ على الانجاز الفردى ولكنه يقدم فرصا اقل واحتمالات ضعيفة للترقية . وعلى اية حال سوف لا أهتم بمثل هذه الصراعات الفردية ، وإنما أهتم بالصراعات التى تحدث نتيجة لاختلافات وتفاوتات بنائية اجتماعية ، وتمايزات فى السلطة والمكانة والثقافة والوظيفة . وهذا يعنى أننى سوف أركز على نوعين من أنواع الصراع البنائى

الاجتماعي وهما : الصراع بين الاقسام الفرعية داخل التنظيم والناشئ عن التمايز والتخصص الوظيفي ، والصراع بين الرؤساء والمرؤسين . ويحدث النوع الاول على محور تنظيمي أفقي ، بينما يحدث الثاني على محور رأسي .

١- التمايز الوظيفي والصراع بين الاقسام التنظيمية : ينشأ هذا الصراع نتيجة للتمايز والاختلاف الوظيفي . إذ أن الافراد المشتركين في مهام واختصاصات مهنية وتنظيمية مختلفة ، يقومون بتطوير ثقافات عمل متمايزة واهتمامات ومصالح متباينة . ويحدث في أحيان كثيرة صراع تنظيمي بين هذه الجماعات المتخصصة عندما يحاول افرادها تحقيق مصالحهم وتحسين قدراتهم . وربما تتصارع بعض الاقسام الجامعية بشكل واضح من اجل حصص الميزانية أو اعتمادات المكتبة وتسجيلات الطلاب ومستويات الرواتب ، وربما تتصارع هيئة التدريس مع هيئة غير تعليمية مثل رجال الادارة على الدعم مثلا . وربما تتصارع أقسام الانتاج والمبيعات في التنظيمات الصناعية [(١)] . والحقيقة ان الصراعات بين الاقسام والتخصصات في التنظيمات ، يمكن ان تخدم مصالح الملاك وضابطي التنظيمات . اذ ان مثل هذه الصراعات تتركز حول الهدف التنظيمي ، كما انها تجذب الانتباه بعيدا عن الصراعات الطبقية بين الرؤساء والعمال داخل التنظيم .

٢- الصراع بين الرؤساء والمرؤسين : وهو من اكثر الاسس عمومية للصراع التنظيمي الداخلي ويستهدف مسائل السيطرة وتوزيع المكافآت . ويحدث اكثر انواع هذا الصراع شيوعا بين الذين يحصلون على ادنى نصيب من عوائد و مكافـــآت التنظيم وأقـــل الوظائف استقلالا وتخصصـــا ، وبين الاعضاء ذوي

---

(1) Gail M.Myers , The Dynamics of Human Communication : A Laboratory Approach , (New York McGraw - Hill 1980) . PP 234 - 235

الامتيازات الذين يتحكمون فيهم ويسيطرون عليهم [١] .

والتنظيمات الرأسمالية كما نعلم تتسم بأنها أبنية غير متكافئة بشكل فطرى ومتأصل ، وتتضمن عمليات رئاسية أهمها الاشراف والخضوع وهما عنصران يخدمان كأساس للصراع بين أقل الاعضاء امتيازا واكثرهم انضباطا وخضوعا للسيطرة ، وبين أكثر الاعضاء تمتعا بالامتيازات واكثرهم ايضا اشرافا على الضبط . ومن الحقيقى ان بعض المشرفين على الضبط وذوى الامتيازات يتعرضون هم ذاتهم للضبط ، ولكن هذا الضبط اقل عبئا وثقلا فى حد ذاته مما يتعرض له المرؤسين فى المستويات الدنيا .

وعلى أية حال ، فان الصراعات بين الرؤساء والمرؤسين تحدث فى عدة اشكال رسمية وغير رسمية ، منظمة وغير منظمة ، جماعية وفردية . وعلى سبيل المثال ، يوضح مقال توماس شيف J . Thomas Scheff الذى بعنوان " ضبط السياسة بواسطة الخدم فى مستشفى عقلية " ، بعض الطرق التى تؤثر بها الاعضاء التنظيمية فى المستويات الدنيا ، فى تحديد سياسة التنظيم وممارسته الفعلية . وقد سجلت الدراسة الطرق التى استخدمتها الادارة فى تنفيذ برنامج ضخم وطموح للاصلاح فى المستشفى . وقد تسبب هذا البرنامج فى احباط خدم المستشفى العاملين بها ، مما ادى الى تمردهم وامتناعهم عن التعاون او تقديم المعلومات الضرورية .

استراتيجيات ادارة الصراع :

نحاول هنا التعرف على ردود الفعل التنظيمية تجاه الصراعات الداخلية وخاصة الصراعات التى تحدث على المحور الرأسى . حيث يعمل التنظيـــــم على تطوير استراتيجيات لمواجهة هذه الصراعات . وسوف تتضح لنا الطبيعة التبريرية

---

(1) G . Salaman , Op . Cit .

والايديولوجية لهذه الاستراتيجيات من خلال عرضنا لبعض تصنيف الباحثين الغربيين لها .

فقد اشار مارش J . March وسيمون H . Simon الى ان التنظيم يواجه الصراع ويقاومه بواسطة اربع عمليات اساسية هى : حل المشكلة ، والاقناع ، والمساومة ، والسياسات [(١)] . حيث يفترض فى حالة حل المشكلة ان الاهداف واحدة وان مشكلة القرار تتمثل فى التعرف على حل يرضى جميع الاطراف . ويفترض فى حالة الاقناع ان الاهداف الفردية تختلف فى اطار التنظيم ولكن هذه الاهداف ليست بالضرورة محددة وثابتة ، ويدخل ضمنا فى مسألة الاقناع ، الاعتقاد القائل بأن الاهداف تلتقى عند نقطة معينة وان الاختلاف حول الاهداف الفرعية يمكن تسويته عن طريق تأكيد الاهداف العامة .

أما فى حالة استخدام المساومة لحسم الصراع ، فيعتبر الاختلاف حول الاهداف شيئا بديهيا ومسلما به ، وتجرى المحاولات للوصول الى اتفاق بدون اقناع. ومن المسائل الهامة فى نظرية المساومة bargaining المعاصرة ، درجة تمثيل حلول المساومة لقيم مشتركة تتعلق بالعدالة او الصراحة . وفى المساومة تستخدم التهديدات وتزييف الواقع . اما السياسات فيقصد بها هنا العملية التى يكون فيها الموقف الاساس مشابها للموقف فى عملية المساومة ولكن لا تصبح المساومة شيئا مسلما به من جانب المشتركين ، وبالتالى يعتبر استخدام السياسة وسيلة هامة لحل الصراع فى هذه الحالة .

وهناك محاولة اخرى حديثة لتصنيف استراتيجيات ادارة الصراع قدمها مايرز G.Myers فى ضوء مناقشته لآراء بلاك Plake وشيبارد Shepard وموتون Mouton ، وقد صنف ثلاث استراتيجيات لادارة الصراع [(٢)] .

---

(1) J . G.March and H . A . Simon , Organizations , Op . Cit . , PP . 129 - 130 .

(2) Gail E . Myers , Op . Cit . , PP . 235 - 239 .

١- التجنب avoidance : اذ غالبا ما يتجنب الافراد الصراع وهم يأملون من خلال تجاهل الصراع أن ينفرج الموقف المتأزم . ولكن الواقع أن تجاهل المشكلة لا يحلها وانما يزيدها تعقيدا . ومن اهم طرائق تجنب التعامل مع الصراع ، الانسحاب والانكار والكبت .

٢- التجميد defusion : وتستخدم هذه الاستراتيجية حينما تقرر الاطراف المشتركة فى الصراع ان تبتعد او تتوقف حتى تهدأ الخواطر والنفوس . ويحاول اطراف الصراع فى هذه الاستراتيجية ، ان يتوصلوا الى اتفاق حول النقاط الصغيرة في الموضوع وتجنب المشكلة الكبيرة حتى يتجمع حولها معلومات اكثر او تتغير النظرة الى الاشياء . وتسمح استراتيجيات تجميد الموقف بالتوصل الى اتفاق محدود ولكن تظل المسائل الكبيرة معلقة بدون تسوية ، وعندما يصبح الوضع كذلك فان استراتيجية التجميد تصبح شكلا للتجنب .

٣- المواجهة confrontation : وتنقسم الى ثلاثة مستويات : الأول استراتيجيات القوة وهى اكثر الطرق شيوعا فى ادارة الصراع وتستند الى الفكرة القائلة بانه يجب حل الصراع ويجب ان يكسب طرف ويخسر الآخر . والواقع ان هذه الاستراتيجية تتجنب المواجهة المباشرة عن طريق التستر والاختفاء وراء اللوائح والقواعد التنظيمية الرسمية .

والمستوى الثانى هو استراتيجيات الحل الوسط ، وهى لا تعتبر مفيدة فى حسم الصراع ومع ذلك يتم استخدامها في الغالب . فأحيانا يوافق الناس على الوصول الى أرضية مشتركة او حل وسط والذى ربما لا يرضى اى طرف و لايقدم فى نفس الوقت انتصارا كاملا او هزيمة كاملة لأى طرف من اطراف الصراع . وتمثل استراتيجيات التكامل المستوى الثالث للمواجهة التنظيمية ، وتستند هذه الاستراتيجيات الى الرأى القائل بأن الصراع مظهر من مظاهر مشكلة تحتاج الى

حل ، وليس معركة يجب كسبها ، وانه يمكن ادارة الصراع لكى لا يخسر أحد تماما . وادارة الصراع بهذه الطريقة تسمح للآراء المتعارضة او الاطراف المتنازعة بالعمل معا ويكون اسلوبا مؤثرا فى حسم الخلافات . فالمواجهة العلنية التى تسمح بها هذه الاستراتيجيات تعتبر هامة ومفيدة ولكن يجب ان يكون التركيز على حل المشكلة العامة" وليس على تحديد الطرف الذى على صواب والطرف المخطئ الذى يستحق اللوم .

المقاومة العمالية وأسباب عدم فعاليتها :

اذا كانت استراتيجيات ادارة الصراع تمثل ردود فعل التنظيمات تجاه الصراعات الداخلية . فما هى مظاهر رد الفعل العمالى ؟ لقد أشارت معظم الدراسات التنظيمية المحافظة ، الى ان العمال يقفون موقفا سلبيا ويائسا من محاولات اصحاب المشروعات التنظيمية او من يمثلونهم فى مجال العمل لفرض الضبط والسيطرة على نشاطهم لتحقيق المصالح العليا للتنظيم ، وأن العمال يقبلون هذه السيطرة ويذعنون لها دون مقاومة .

وقد اتضح لنا مدى زيف دعاوى هذه الدراسات ، ومدى الصبغة التبريرية والايديولوجية التى اضفاها اصحاب هذه الدراسات على دعاواهم الاساسية . فالحقيقة ان العمال لا يقفون مكتوفى الايدى تجاه التباعد بين مصالحهم ومعاملة التنظيم لهم ، وانما يستجيبون لمحاولات الضبط والسيطرة فى صورة معارضة ومقاومة قد تكون فردية أو جماعية ، وقد تكون منظمة او غير منظمة . ومعظم التقارير عن الحياة التنظيمية ، تتضمن وصفا للطرائق المختلفة التى يحاول بها الاعضاء المقهورين خداع القواعد واللوائح الرسمية او مواجهتها ". فمثلا يعتبر الاضراب Strike أكثر اشكال المقاومة العمالية شيوعا واكثرها حدة وتعبيرا عن العداوة والصراع . وان كان هناك طرائق اخرى للصراع مع صاحب العمل

ومقاومة محاولاته الرامية الى الضبط والسيطرة ، قد تأخذ هذه الطرائق شكل المساومة السلمية او المعاملة القاسية او المقاطعة او العمل السياسى او تقييد الانتاج والتخريب والغياب والتنقل الشخصي . وربما تحدث بعض هذه الاشكال كالتخريب وتقييد الانتاج والغياب على اساس فردى او منظم وتشكل بدائل للعمل الجمعى . وللاضراب فى حد ذاته اشكال متعددة ، اذ ربما يتضمن كل العمال او ممثلين لهم فقط ، وربما يتضمن رفض للعمل الاضافى او القيام بعملية معينة ، وربما يتضمن التمسك بالقواعد الجامدة " (١)

وعلى اية حال ، سوف اشير هنا الى شكلين أساسيين من أشكال المقاومة العمالية كما عرضهما جرام سالمان وهما : مقاومة رسمية تتم من خلال النشاط الرسمي للنقابات العمالية . ومقاومة غير رسمية تتم بواسطة جماعات العمل غير الرسمية (٢) .

١- المقاومة النقابية :

بصرف النظر عن الجدل الذى دار حول نشاط النقابات العمالية فى المجتمع الرأسمالي ، هل هو نشاط سياسى أو اقتصادى أم نشاط يهتم بمحاولة التقليل من ميكانيزمات الضبط والسيطرة ، نجد ان اهمية الحركة النقابية العمالية تتمثل فى انها تبلور وتعمم عمليات المقاومة العمالية لبناء الضبط والسيطرة فى علاقات العمل الرأسمالية .

ومما هو جدير بالذكر أن أعضاء التنظيمات يحاولون بهمة ونشاط من خلال عضويتهم ودعمهم لنقاباتهم العمالية ،مقاومة سيطرة أصحاب المشروعات أو من

---

(1) J . E . T . Eldridge , " Industrial Conflict : Some Problems of Theory and Method " , In : John Child (ed.) Man and Organization , (London : George Allen & Unwin Ltd , 1973) , P . 158 .

(2) G . Salaman , Op . Cit .

بمثابرتهم وتحسين أوضاعهم فى التنظيمات التى يعملون بها. ومع ذلك تبقى حقيقة واضحة وهى أن مثل هذه الجهود تعتبر دفاعية وتهتم بظروف العمل ومكافآته أكثر من اهتمامها ببناء التنظيم الطبقى او استراتيجيات الضبط الرأسمالية فيه .

واذا كان البعض من الباحثين ، يعتقدون ان الشغل الشاغل للنقابات العمالية يتمثل فى اهتمامها بالنواحى الاقتصادية ، فانه قد يكون من الخطأ أن نعتبر مثل هذا الاهتمام دليل واضح على فقدان الاهتمام بمسائل الضبط والسيطرة من جانب هذه النقابات . وقد لاحظ كارتر جودريش Carter I. Goodrich أن النظام الادارى يعبران عن الضبط فى كل التنظيمات ، أو انهما بمعنى أدق راجهة الضبط والإدارة وأشار الى العديد من الأمور والاهتمامات النقابية التى ترتبط مباشرة بمقاومة الضبط ، كالطرد التعسفى وساعات العمل والتلمذة الصناعية وقواعد المهن وظروف العمل وغيرها .

٢- المقاومة غير الرسمية :

يتم تدعيم العمال فى مقاومتهم للضبط التنظيمي ، من خلال قيام جماعات عمل غير رسمية ترتكز على ردود الفعل الفردية تجاه الاحباط والظلم والقمع .. وربما تعبر هذه الجماعات عن نمط او آخر من انماط مقاومة العمال للضبط والسيطرة التى اقترحها جودريش وهى : المطالبة بعدم ممارسة الضبط بشكل غير مقبول ، أو المطالبة بعدم ممارسة الضبط على الاطلاق ، أو اخيرا المطالبة بالمشاركة فى ممارسة الضبط . وهذا يمكننا ان نعتبر جماعات العمل غير الرسمية، شكلا من الجهود غير الرسمية الرامية الى مقاومة الضبط والسيطرة داخل تنظيمات العمل الرأسمالية .

اسباب عدم جدوى المقاومة العمالية :

أشار جرام سالمان الى أربعة أسباب تضعف من المقاومة العمالية ، ومن موقف العمال فى صراعهم مع رؤسائهم . وهى تقسيم القوى العاملة ، واستخدام اشكال ماكرة للضبط ، والايديولوجيا ، وعقد العمالة (١)

لقد اشار ريتشارد هايمان الى انه بينما تشكل المقاومة النقابية أساسا لعلاقات العمل فى المجتمع الرأسمالى . الا أن هناك عددا من الأوضاع التنظيمية تضعف هذه المقاومة وتخفيها ، مثل سياقات العمل وأوضاعه واهتمامات ومصالح متمايزة للجماعات العمالية ، واذا كان التمايز الوظيفى وتقسيم قوة العمل يعبر عن نفسه باعتباره نتيجة حتمية للتكنولوجيا التنظيمية فى أوسع معانيها ، الا انه يعبر فى نفس الوقت عن ايديولوجيا تنظيمية . حيث ينشأ هذا التقسيم من عمليتين مترابطتين : تقسيم العمال المتماثلين الى تجمعات متمايزة ومتنافسة ، ثم بناء تدرج رئاسى هرمى لكل تفاوتات الامتياز فى المكانة والمركز يعمل على التمييز بين عامل وآخر فى الهيبة والمكافآت التنظيمية . وبالتالى تعمل هذه التفاوتات على حدوث صراعات بين العمال انفسهم ، تاركين صاحب العمل يفعل بهم ما يشاء لتحقيق اقصى ربح .

ويعمل تقسيم العمل والتمايز الوظيفى ايضا على تفتيت القوة العمالية . وحسبما يقول كارل دريفوس Carl Dreyfuss يهتم صاحب العمل اساسا بمنع العمال فى مشروعه من مواجهته كجماعة متجانسة لا فرق بين اعضائها . فيحاول تشتيت قوتهم ويقوضها من خلال التقسيم الدقيق والتمايز الواضح بينهم، ويحدث هذا التمايز من خلال تمايز الوظائف واستخدام خطط مختلفة لدفـــع الاجر

---

(1) Ibid., PP. 157 - 162.

وتقسيم العمال الى دوريات عمل واقسام فرعية واستخدام اجزءات تنافسية في العمل .

ويوجد ميكانيزم آخر يضعف من قوة العمال وهو استخدام اشكال ماكرة ومجردة فى ممارسة الضبط . ويرتبط هذا الميكانيزم بالميكانيزم الاول ارتباطا وثيقا لأن الصراع بين الجماعات والاقسام يخفى الطرق التى يتم فيها تقييد العمال وإخضاعهم للضبط الرئاسى . وعن طريق تمويه واخفاء الضبط وجعله يبدو على انه شئ حتمى لا مفر منه او انه وظيفة محايدة للقيود التنظيمية الخارجية كالتكنولوجيا والتقدم وظروف السوق ، يجد العمال صعوبة كبيرة فى فهم اصول وجذور اشكال الضبط ، وفى تنظيم انفسهم وابتكار وسائل فعالة لمقاومتها .

وترتبط هذه الصعوبات بالموجهات الايديولوجية للاشكال الحديثة للضبط التنظيمى التى تحدد طبيعة عقد الاستخدام وطبيعة التنظيم والضرورة الخاصة بالتسلسل الرئاسى وحياد الاهداف والانشطة التنظيمية والعدالة والشرعية لوضع اى فرد داخل التنظيم . وفى ضوء هذه الايديولوجيا يحظى تفوق وسمو مكانات المديرين والخبراء والمنفذين بالرضا والقبول من جانب العمال ، كما تحظى التكنولوجيا فى حد ذاتها بالتقديس والتقدير المبالغ فيه ، وبالتالى نجد اشكال الضبط السائدة ، تكنولوجية فى اساسها .

وغالبا ما يكون عقد العمالة وضعا حرا يوافق العمال بموجبة على بيع جهودهم لاصحاب العمل ، ويتم حماية العامل فى هذا التبادل عن طريق نقابته العمالية . ولذلك يصبح وضعا لا أخلاقيا من جانب العمال داخل التنظيم ، اذا لم يلتزموا بعقدهم أو يقاوموا حق الادارة فى أن تدير ، أو أن يتساءلوا عن مدى معقولية قرارات الادارة . وقد أوضح ألن فوكس A. Fox وغيره خطأ هذه النظرة وتحيزها . حيث أن عقد العمالة ليس حرا وغير عادل ، كما أن قوة الطرفين ليست

متكافئة ، لأن العمال يفتقدون لقوة مساومة متساوية مع قوة اصحاب العمل .

وعلى أية حال ، ورغم كل هذه المعوقات الرأسمالية ، يكون من الخطأ أن ننظر الى العامل على انه ضعيف تماما وتخضع لسيطرة وضبط صاحب العمل أو من يمثله سواء الرؤساء أو الادارة ويصفه عامة تمثل الحركة النقابية أهم مظهر جمعى للمقاومة العمالية وذلك ان نقابة العمل ثابتة وبالتالى تعبر عن اتحاد العمال .

ثانيا : التنظيم بين الرأسمالية والاشتراكية :

سوف أحاول عقد مقارنة سريعة بصدد التنظيمات فى المجتمعات الرأسمالية والاشتراكية وذلك من ناحيتين هما كيف تستفيد الرأسمالية والاشتراكية من التقدم العلمى والتكنولوجي فى تطوير تنظيماتها ؟ ثم التعرف على تجربة الإدارة الذاتية للعمال فى كل منهما .

التنظيم والتقدم العلمى والتكنولوجى

لقد صاحب الثورة العلمية والتكنولوجية التى ظهرت فى السنوات القليلة الماضية ، تغييرات عميقة فى العلم والتكنولوجيا والصناعة ، وتزايد الدور الاجتماعى للعلم وتأثيره على كل جوانب الحياة الاجتماعية . وعلى خلاف كل الثورات الصناعية والعلمية - التكنولوجية التى حدثت فى الماضى ، تمثل الثورة المعاصرة انتشارا للقوى الانتاجية التى يحتل فيها العلم والتنظيم الإجتماعى للانتاج مكانا رائدا ، بمعنى آخر أصبح العلم اساس الصناعية الحديثة وقوتها المحركة . ومما هو غنى عن البيان أن البشر وهم المنتجون للثروة المادية والروحية ، والعلماء والفنيون والافراد الذين يسيطرون على الطبيعة ، وأولئك الذين يديرون التنظيمات الاجتماعية يمثلون القوة الانتاجية الحقيقية . ومع ذلك يختلف التطبيق

الرأسمالى للانجازات العلمية والتكنولوجية عن التطبيق الاشتراكى لها . فكيف استفادة اذن الرأسمالية والاشتراكية من التقدم العلمى والتكنولوجى المعاصر فى تطوير الادارة والتنظيم ؟

فى المجتمعات الرأسمالية يتم اخضاع التطبيق الرأسمالى للانجازات العلمية والتكنولوجية ، لمصالح الاحتكارات ويهدف الى تدعيم المصالح والمراكز السياسية والاقتصادية للمحتكرين . ومع ذلك فمن الخطأ ان نتجاهل الحقيقة القائلة بأن الرأسمالية المعاصرة على الرغم من التناقضات العدائية الشديدة التى تقوضها ، تقوم باستغلال الامكانيات التى خلقتها الثورة العلمية والتكنولوجية فى تكثيف الانتاج وتدعيم مراكزها الاجتماعية (١) . وعلى الرغم ان الرأسمالية الاحتكارية غير قادرة على حسم التناقضات ، الا ان رأس المال الاحتكارى يحاول العثور على مخرج من هذه الازمة عن طريق زيادة تدخل الدولة فى الحياة الاقتصادية . اذ ان البرمجة والتنبؤ بالتقدم التكنولوجى والاعتماد على معايير الدولة التى تقيد الى حد ما من تلقائية السوق لصالح الأحتكار ، اصبح شائعا ومنتشرا فى المجتمعات الرأسمالية . وقد ناقشت فى الفصل الخامس الدور التنظيمى للدولة الرأسمالية .

ويرى الماركسيون - اللينينيون انه فى ظل الرأسمالية ، يقف العلم فى وجه العامل كقوة رأسمالية ، حيث ينفصل العلم وتطبيقاته عن مهارة العامل ومعرفته المهنية . وبدلا من خدمة المصالح العامة للبشر وتدعيم التقدم السوسيو - اقتصادى ، نجد ان النشاط العلمى فى الرأسمالية ليس سوى مجموعة غير منظمة من العمليات المضادة لبعضها البعض وغير مترابطة اقتصاديا . وذلك بسبب الطبيعة الرأسمالية الخاصة لتمويل العلم وتطبيقه ، والتناقضات بين

---

(1) D . Gvishiani , Op . Cit . , P . 150 .

الجماعات المختلفة للرأسماليين ، حيث تحاول كل جماعة احتكار نتائج البحث العلمى لنفسها . ويؤكد الماركسيون ان القوة الدافعة الوحيدة للتقدم العلمى والتكنولوچى فى المجتمع البورجوازى ، كانت ولازالت وستظل هى السعى من اجل الربح ، والرغبة من جانب شركة او مصنع في الاستفادة من احد الانجازات العلمية لإلحاق الضرر بمنافسيه . وهذا هو السبب الرئيسى في ان العديد من الشركات الكبيرة في الولايات المتحدة الامريكية وغيرها من البلدان الرأسمالية ، تنفق اموالا ضخمة على عمليات البحث والتطور وادخال اساليب جديدة للانتاج او انواع جديدة من السلع (١) .

وفى الواقع ، ومن خلال رفض التعاون العلمى على مستوى المجتمع الرأسمالى الكبير ، يحاول كل مشروع اقتصادى رأسمالى مستقل ان يحتكر اكتشافا علمياً جديدا لتحقيق اهدافه الخاصة . كما نجد ان تبادل المعلومات الفنية والعلمية يكتسب طبيعة تبادل السلع والبضائع الذى يستند الى تحقيق أقصى ربح، وتظل التطورات العلمية الجديدة سرية ، كما ان نشر المعلومات يستهدف الاعلان عن منتجات جديدة . ومع ذلك لا يحول كل هذا دون امكانية التعاون بين الشركات الرأسمالية داخل البلد الواحد او على المستوى الدولى : اذا كان هذا التعاون يحقق مصالح الرأسماليين التى يسعون وراءها . ويبقى مثل هذا التعاون، رأسماليا بحتا فى مدخله ونتائجه ، وهذا ما تمليه طبيعة الرأسمالية والتنظيم الرأسمالى للعلم .

اما فى المجتمعات الاشتراكية ، فنجد ان نمو القوى الانتاجية والتطور السريع للاقتصاد واشباع حاجات كل اعضاء المجتمع ، يقترن بالاستفادة الشاملة من امكانيات التقدم العلمى والتكنولوچى والتنظيم والادارة الرشيدة للانتـاج والعمل

---

(1) Ibid . , PP . 152 - 153 .

الخلاق و المشاركة الفعالة من جانب الجماهير في كل مجالات الحياة . والنسق الاشتراكي العام يضع التقدم العلمي والتكنولوجي في خدمة التقدم الاجتماعي للمجتمع ككل ، وهذا الموقف يحدد الاهداف السوسيو- اقتصادية ، ونتائج الثورة العلمية والتكنولوجية واشكال ومناهج تحقيقها في البلدان الاشتراكية .

ويرى جفيشياني أن الامكانيات الهائلة لتطوير التعاون العلمي والفني والاقتصادي بين البلدان الاشتراكية ، يكشف عنها البرنامج الشامل لتطوير التعاون والتكامل الاقتصادي الاشتراكي للبلدان المشتركة في مجلس المعونة الاقتصادية المتبادلة CMEA * ، والذي قام بتطبيقه هذا المجلس في جلسته الخامسة والعشرين عام ١٩٧١ . وقد سبق الاشارة في البرنامج الشامل الى ان تطوير التعاون العلمي والتكنولوجي ، وتطوير التكامل الاقتصادي الاشتراكي للبلدان المشتركة في المجلس ، يقوم بتنظيمه الاحزاب العمالية وحكومات البلدان المشتركة في المجلس . وهي عملية تتعلق بالتقسيم الاشتراكي العام للعمل ، وتكوين ابنية اقتصادية عامة وحديثة ، وتكوين روابط عميقة ودائمة في الافرع الرئيسية للاقتصاد والعلم والتكنولوجيا ، وتدعيم السوق الدولي لهذه البلدان وتطوير العلاقات بين السلع ورأس المال (١) .

وقد قال لينين Lenin يوما ما " انه من الضروري ألا يظل العلم مجرد كلمات ميتة أو عبارات تقليدية ... وانما يجب أن يصبح جزءا من كياننا وأن يصبح عنصرا مكونا لحياتنا الاجتماعية ... ذلك ان الشخص الذي لا يتبع اتجاه العلم والتكنولوجيا اليوم ، سيكون حتما شخصا متخلفا " (٢) .

---

(1) Ibid., PP. 159 - 160.

(*) Council for Mutual Economic Assistance.

(2) Ibid., P. 163.

وعلى اية حال ، يتحدد نسق توجيه العلم فى الاتحاد السوفيتى من خلال الملامح والسمات الخاصة للدولة السوفيتية ولنسقها السوسيو - اقتصادى . ويكشف النسق الإشتراكى عن امكانيات لا حدود لها لتحقيق التقدم العلمى والتكنولوچى ، اذ ان طبيعة هذا النسق تمكن المجتمع ككل من التخطيط لتطوير العلم والتكنولوچيا . كما ان نسق توجيه الدولة لعمليات البحث والتطوير ، يجعل بالامكان ضمان الممارسة المثلى على مستوى الدولة لعدد من الوظائف مثل تحديد حجم الاعتمادات المخصصة للبحث والتخطيط على المدى الطويل لمواجهة المشكلات العلمية والفنية الكبيرة ، وتنسيق خطط البحث والدراسة المنهجية المنظمة للعوامل التى تؤثر على كفاءة المؤسسات العلمية ، ووضع المقاييس الضرورية لضمان البحث العلمى الفعال من ناحية والتطبيق الفعال لنتائجه من ناحية أخرى .

وقد أكد ليونيد بريجنيف Leonid I . Brezhnev فى تقرير اللجنة المركزية للكبسو CPUS * فى المؤتمر الرابع والعشرين للحزب ان " سرعة التقدم العلمى والفنى مازالت احدى المهام الرئيسية . وفى وقت ان كان دور العلم كقوة انتاجية مباشرة يتزايد باستمرار فى النمو والتطور ، لم يعد للانجازات العلمية المنفصلة بغض النظر عن مدى العبقرية الكامنة وراءها ، اهمية كبيرة ، اذ ان المهم الآن هو المستوى العلمى والفنى للانتاج ككل " (١) .

وقد سبق الاشارة فى المؤتمر الرابع او العشرين للكبسو CPSU ، الى ان التطبيق العملى للانجازات العلمية على الانتاج بالجملة يعتبر أضعف حلقة فى

---

* الكبسو CPUS هو اختصار لاسم الحزب الشيوعى فى الاتحاد السوفيتى .
- The Communist Party of the Soviet Union .
(1) Ibid., PP. 165 - 166.

السلسة المعقدة التى تربط العلم بالصناعة ، اذ ان مهمة تطبيق العلم على الصناعة تسير فى خطين متوازيين : الأول : رفع كفاءة التنظيمات العلمية وتوجيهها نحو حل كل المشكلات الهامة والمعقدة فى الانتاج . الثانى : خلق الظروف التى تحفز المشروعات على ادخال التكنولوجيا المستحدثة . وقال ليونيد بريجنيف فى المؤتمر الرابع والعشرين للحزب ، انه يجب متابعة الانجازات العلمية والتكنولوجية وتطبيقها ببنرعة . وأن الحفز الاقتصادى للمشروعات التنظيمية للاستفادة بشكل رشيد من الانجازات العلمية والتكنولوجية ، يشكل الاتجاه الرئيس فى تطوير الاصلاح الاقتصادى للاتحاد السوفيتى .

الاداره الذاتية للعمال بين الرأسمالية والاشتراكية :

أحاول فى هذه النقطة التعرف على الاختلاف بين الجهود الرامية الى تحقيق ضبط عمالى حقيقى وادارة عمالية ذاتية فى المجتمعات الرأسمالية ، وبين العمليات العمالية الخاصة والتى تستهدف تحقيق الادارة الذاتية فى المجتمعات الاشتراكية . واذا كنت قد عقدت مقارنة فى النقطة السابقة بين الولايات المتحدة الامريكية والاتحاد السوفيتى كمثالين للرأسمالية والاشتراكية فى كيفية استفادتهما من الانجازات العلمية والتكنولوجيا . فاننى سوف اعقد مقارنة بين بريطانيا كدولة رأسمالية وبين يوغسلافيا والصين كدولتين اشتراكيتين خاصة واننا قد تعرفنا على تجربة الاتحاد السوفيتى فى الفصل الاول من هذه الدراسة .

١- الضبط العمالى فى المجتمع الرأسمالى :

ظهرت محاولات حديثة ترمى الى تحقيق ضبط عملى فى وجود الرأسمالية[1] . فمنذ أوائل السبعينات ظهرت فى بريطانيا حركة عمالية

---

(1) S . Clegg and D . Dunkerly , Op . Cit . , PP . 518 - 522 .

تعاونية جديدة ، وهى جديدة لأنه يمكن تتبع الحركة التعاونية فى بريطانيا منذ اوائل القرن التاسع عشر . وقد كان احتلال عمال بناء السفن لشركتهم فى كلايد Clyde عام ١٩٧١ نذيرا باحتلال العديد من الوظائف الاخرى فى الشركة . وقد تحدث ميلز Mills عن "١٠٢" محاولة لاحتلال وظائف فى شركة بناء السفن ما بين يوليو ٧١ ، ومارس ١٩٧٤ ، وكان معظمها نتيجة للتهديد بإطالة فترة غلق المصنع .

والحقيقة ان غالبية هذه المحاولات باءت بالفشل ، وان كان هناك استثناءات قليلة يمكن بحثها وتقدنا بدليل عن الفرص الممكنة التى توجد امام ضبط العمال داخل الاطار الرأسمالى . فقد قام (٢٥٠) عامل يعملون فى مصنع نورتون فيلارز فى منطقة مريدن Meriden عام ١٩٧٣ ، باحتلال المصنع وأسسوا حركة تعاونية ، وقد أعاد فليت Fleet تقييم قصة هذا الصراع عام ١٩٧٦ ، وباختصار كانت النتيجة ان دفعت الحكومة للعمال مبالغ كبيرة وأعيد فتح المصنع ، وحل العمال انفسهم محل المشرفين . وكما أشار فليت ونتيجة للمساواة والديمقراطية بين العمال ، حقق العمال المنظمون تحمسا بين العمال المنتجين لدرجة ان اصبح كل عامل يشرف بنفسه على عمله ويراقب ذاته ، وأدى هذا الوضع الى ارتفاع الطاقة الانتاجية وزيادة جودة الانتاج ومرونة العمل والتغلب على اختناقات العمل بسرعة .

وعلى الرغم من نجاح هذه المغامرة ، فان هذا النجاح يعتبر عرضيا لحركة العمال التعاونية . ويؤيد هذه الحقيقة ما حدث لعمال مصنع فيشر - بندكس Fisher - Bendix فى منطقة ميرسيسايد Merseyside فقد احتل العمال هذا المصنع لفترة طويلة تبدأ من يناير ١٩٧٢ حتى معونة الحكومة لهم فى عام ١٩٧٤ . واثناء تلك الفترة كانت الحركة التعاونية فى هذا المصنع على حافة الانهيار ، وحتى بعد معونة الحكومة كان المصنع فى موقف دقيق وحرج . وعلاوة

على ذلك كان العمال غير قادرين على فرض نفس الدرجة من الضبط مثلما عند نظرائهم فى مريدن .

وعلى أية حال ، لم تلق مثل هذه الحركات التعاونية دعما سوى من حكومة العمال التى إنتخبت فى ١٩٧٤ . وحتى الصحف اليسارية فى بريطانيا كانت متشككة، فعلى سبيل المثال قالت صحيفة العمل الاشتراكى فى احدى مقالاتها الافتتاحية " انك لاتستطيع غرس جذور للإشتراكية فى بحر الرأسمالية " . وقد قال ماندل Mandel فى صحيفة International ، " ان المبدأ الرئيسى الذى يكمن وراء الادارة الذاتية ، لا يمكن تحقيقه فى ظل اقتصاد يسمح ببقاء المنافسة " . كما تعرضت هذه الحركات التعاونية لضغوط ضخمة من جانب السوق ، وتعرضت لأهواء الحكومة . وعلاوة على ذلك يفتقد العمال المشاركون فى هذه الحركات الحس السياسى وهو ضرورى لنجاح حركتهم .

٢- الادارة الذاتية فى المجتمعات الاشتراكية :

توجد اشكال مختلفة للاشتراكية وهذا يجعل من الصعب استخلاص نتائج عامة عن عمليات العمال التى تستهدف تحقيق ادارة ذاتية للمشروعات التنظيمية فى ظل الاشتراكية . واذا تصورنا وجود متصل للمجتمعات الاشتراكية ، نجد أن الاتحاد السوفيتى يمثل طرفه الأول ، اذ انه الدولة الاشتراكية الرئيسية التى تمثل قمة المركزية . وتمثل يوغسلافيا طرفه الآخر اذ انها الدولة الاشتراكية اللامركزية. وتقع الصين بينهما اذ انها تختلف بدرجة كبيرة عن هاتين الدولتين من حيث استخدامها لمعايير مختلفة للعمل واشكال خاصة للتنظيمات الانتاجية .

ويقوم نظام الادارة الذاتية فى تلك المجتمعات ، على فكرة تقليص دور الدولة فى مجال الحياة الاقتصادية واقتصار هذا الدور على التخطيط والتشريع ووضع السياسات العامة ، وامتداداً لهذه الفكرة ، فان ادارة المشروعات ينبغى ان

توكل الى القائمين بالانتاج الفعلى وهم العاملين فى المشروعات . ووفقا لهذا النظام ، يقوم العمال (المنتجون) بإدارة المشروعات التى يعملون فيها من خلال مجالس العمال والتنظيمات المحلية . وبذلك يتحقق الاستقلال للمشروعات فى ادارة شئونها بالطريقة التى تحقق لها اقصى عائد وذلك فى نطاق الخطة العامة ، التى يشترك العمال فى وضعها من خلال مجالسهم هذه . ويعتبر نظام الادارة الذاتية بهذا المعنى ، نموذجا معبرا عن الادارة اللامركزية للمشروعات العامة فى المجتمعات الاشتراكية [١] . وسوف أهتم فيما يلى بتجربة الادارة الذاتية فى يوغسلافيا والصين .

يوغسلافيا :

تبنت يوغسلافيا فى السنوات الثلاثين الماضية ، ايديولوجيا اشتراكية تهدف الى تخليص العامل من الاغتراب فى المجتمع بصفة عامة ، وفى العمل بصفة خاصة . وتمثلت هذه الايديولوجيا فى محاولة تطوير نسق الادارة الذاتية للعمال فى المشروعات العامة بيوغسلافيا . والحقيقة ان الحدث الهام الذى عجل بتطوير هذا النسق ، هو خروج يوغسلافيا على المسار السوفيتى بعد الحرب العالمية الثانية . [٢] .

فقد كانت يوغسلافيا قبل عام ١٩٥٠ تخطط اقتصادها استنادا الى النموذج السوفيتى القائم على المركزية الكاملة ، بمعنى ان الدولة هى التى تحدد معدل كل شئ ، وكانت يوغسلافيا اول دولـــة اشتراكية تقبل الخطة الخمسيـــة السوفيتية .

---

(١) احمد صقر عاشور ، الادارة العامة : مدخل بيئى مقارن ، (الاسكندرية : دار المعرفة الجامعية ، ١٩٨٣) ص ص ٤٤٨ - ٤٤٩ .

(2) Robert H . Miles , Macro Organizational Behavior , (New York : , 1980) PP . 398 - 404 .

ولكن بعد عام ١٩٥٠ ، تحولت يوغسلافيا الى الاخذ بنسق لامركزي يقوم على الادارة الذاتية للعمال . لقد وجد اليوغسلاف ان السوفيت قد اقاموا اشتراكية بالفعل ، ولكن يبدو ان القادة السوفيت لم يتنبهوا الى تأكيد ماركس على ضرورة الاختفاء التدريجى للدولة فبدلا من ان يعيدوا البلد لكل الشعب ، طور هؤلاء القادة نسقا معقدا ومتطورا لاشتراكية الدولة المركزية ، تسيطر عليه صفوة سياسية حاكمة وصاحبت امتيازات . وهكذا ظل اغتراب جميع المواطنين فى المجتمع وفى العمل ، على ما هو عليه فى روسيا السوفيتية ، مثلما هو الحال فى البلدان الرأسمالية .

ومن هذا المنطلق ، حاولت يوغسلافيا اقامة اشتراكية تخالف النموذج السوفيتي . واستندت هذه المحاولة الى مجموعة ملاحظات سياسية يُطلق عليها اليوم " التيتوزم " Titoism . والمسلمة الرئيسية للتيتوزم هى أن الغاء الملكية الفردية لوسائل الانتاج ، لا يعتبر فى ذاته ضمانا كافيا لوضع نهاية لاستغلال الجماهير فى المجتمع . وقد لاحظ جوزيف تيتو Josip tito على سبيل المثال ، ان الثورة الشيوعية فى اتحاد الجمهوريات السوفيتية قد تركت صفوة سياسية صغيرة ، هى التى تخطط وتدير الاقتصاد السوفيتى فى بناء عالى المركزية لصنع القـــــرار .

وهكذا قام المدخل اليوغسلافي للاشتراكية على لامركزية الاقتصاد التى تمثل الخطوة الاولى لنسق ادارة العمال الذاتية للمشروعات الانتاجية . وتقوم الادارة الذاتية فى يوغسلافيا على ملكية العمال للمشروعات الانتاجية التى يعملون بها ، ثم تكوين مجالس عمالية داخل كل مشروع منها . ويتم اختيار اعضاء مجالس العمال عن طريق الانتخاب الحر . ومجلس العمال مفوض من قبل الدولة فى اتخاذ القرار وتحديد السياسات العامة للمشروعات بما تتضمنه من تحديد حقوق وواجبات المديرين فى التنظيم ، واختيار المديرين وتغييرهم ، وتحديد ابنية

التنظيم وعملياته الداخلية ، وعلاقة الادارة بالعمال ، والادارة المالية والميزانية ، ووضع خطط العمل السنوية ، ومستويات الاجور والمكافآت . وغير ذلك .

يتضح من ذلك ، ان المجتمع اليوغسلافى قد اتخذ من القوانين والتشريعات ما يكفل تحول الاقتصاد من دولة مركزية يشعر العمال فيها بالاغتراب عن العمل، الى ملكية لامركزية وضبط اجتماعى للتنظيمات والعمل . وقد قام نظام الادارة الذاتية بوظيفيتين للمجتمع اليوغسلافى : حيث جمع افراد هذه الامة المختلفة الاجناس معا ، ودفع الاقتصاد النامى خطوات هائلة للتقدم . أما الوظيفة الثانية لهذا النظام فتتمثل فى انه كان ميكانيزما سياسيا يهدف الى تحقيق اهداف الاشتراكية بما تتضمنه من الغاء البناء الطبقى ، والتخلص من اغتراب العمال ، وتحقيق الملكية الاجتماعية العامة لكل وسائل الانتاج .

ويجب أن نشير الى ان نظام الادارة الذاتية فى يوغسلافيا يفرق بين الوظائف الادارية والوظائف الحكومية . كما يفرق بين نمطين من القوة ، قوة من يحكم وقوة من يدير ، وهذا هو ما يشكل أساس الديمقراطية الصناعية فى يوغسلافيا (١) .

وعلى أية حال . فقد سمحت اللامركزية الاقتصادية والسياسية فى ارتباطها بنسق متطور لادارة العمال الذاتية على مستوى الدولة ، بأن تستطيع الدولة اليوغسلافية تطوير نفسها بعيدا عن الفلك السوفيتى ، وان تصل الى مستوى عال من التقدم كان ولا زال مرضعا لتقدير جميع دول اوربا الشرقية . وقد اشارت بيانات الامم المتحدة ، ان الاقتصاد اليوغسلافى قد حقق فى أواخر عام ١٩٥٠ ، رقما قياسيا عالميا فى زيادة الانتاج القومى . وأن الطاقة الانتاجية قد تضاعفت

(1) Ibid., PP. 416 - 419.

اثناء العشرين سنة الاولى للادارة الذاتية ، كما ارتفع مستوى المعيشة فى يوغسلافيا بمعدل اربع مرات تقريبا عن مستواها السابق [١] .

وقد علق ستيوارت كليج ودافيد دنكرلى على التجربة اليوغسلافيا للإدارة الذاتية بقولهما : ان تحمس الليبراليين الغربيين للنسق اليوغسلافى يعتبر فى غير موضوعه لعدة اسباب [٢] :

أولهما : ان المديرين المحترفين قد زادوا من ضبطهم للمشروعات الفردية ومجالس العمال .

ثانيا : يبدو ان العمال اليوغسلاف قد اصبحوا برجماتيين ذرائعيين فى اتجاههم للعمل . حيث كان اشتراكهم فى اجتماعات مجالس العمال قاصرا على الامور التى من شأنها التأثير على شخصياتهم فقط ، اما الامور التى تتعلق بالانتاج أو التمويل فقد كان اشتراكهم فيها قليلا جدا .

وقد أوضح رامساى Ramsay ان النسق اليوغسلافى تطوري الاتجاه رغم مظاهره الغربية ، ولكن إنحرفت نهايته عن مساره الاصلى . فقد كان الافراد يترقعون عند الاخذ بالادارة الذاتية للعمال ، ان يتم توزيع ديمقراطى للنفوذ والسيطرة بحيث يكون للعمال المشرفين على المجالس العمالية اكبر نفوذ ، وان يخضع المنفذون والمستشارون فى التنظيم للعمال انفسهم . ولكن يبدو ان العكس هو الذى حدث . وهكذا ، وكما ان الاتحاد السوفيتى لم يوفق فى تحقيق مستوى الادارة الذاتية الذى كان متوقعا فى المجتمع الإشتـــراكى * ، فان يوغسلافيا قد

(1) Ibid . , P . 426 .

(2) S . Clegg and D.Dunkerley , Op . Cit . , PP . 522 - 524 .

(*) انظر الفصل الاول من هذه الدراسة .

فشلت هى الاخرى - على حد تعبير كليج ودنكرلى - فى تحقيق هذه الادارة . وعلى اية حال يوجد مدخل آخر عملت الصين على تطبيقه ، وهذا المدخل يتيح لنا مقارنة مفيدة مع مدخل الاتحاد السوفيتى الذى عرضنا له فى الفصل الاول ، والمدخل اليوغسلافى الذى عرضنا له هنا .

الصيـــن :

يؤكد ستيوارت كليج ودافيد دنكرلى ، انه يمكنا فهم الشكل السائد للادارة الذاتية للعمال فى الصين من خلال تحليل تاريخى للاحداث التى أدت الى الاوضاع الحالية [١] . ونستطيع ان نميز فى تاريخ الصين منذ عام ١٩٤٩ ، بين ثلاث مجموعات ايديولوجيــة متباينة : انصار حركة المراجعة والتصحيح الذيـــن يرون فى التكنولوجيا قوة مسيطرة داخل المجتمع ، والراديكاليون او انصار ماوتس تونج الذين يرفضون اتجاه انصار حركة التصحيح ويتمسكون بالحوافز المادية باعتبارها قوة دافعة فى المجتمع ، واخيرا الجناح اليسارى المتطرف الذى يؤكد على العصبية والحتمية . وبعد انتصار ماوتس تونج ، اهتم بالديمقراطية المباشرة التى امتزجت بالتحديث من خلال ترشيد الوعى . وارتبط ترشيد الوعى وترشيد الاسلوب الفنى جدليا ، بزيادة الانتاج والتغير التنظيمى ، وعمل على تطوير الوعى السوسيو - سياسى والتقدم الثقافى .

وقرب نهاية الخمسينات ، أدى الخلاف الايديولوچى بين الصين والاتحاد السوفيتى الى عودة الجدل والمناقشات الايديولوچية بينهما . وظهر فى الصين ما أطلق عليه " القفزة الكبرى للامام " التى تميزت بالرفض الكامل للنموذج السوفيتى.وكان الهدف من هذه القفزة ، الإنتقالمن المركزية الى اللامركزية فى صنع القرار،

(1) Ibid., PP. 525 - 530.

ومن ادارة الرجل الواحد الى اعطاء ادوار كبرى لمجالس الحزب ومبادرة اكبر للعمال ، والانتقال من الاستخدام الموسع للحوافز المادية الى الاعتماد على المسئولية الاجتماعية بشكل كبير . ولكن فشلت هذه القفزة حيث ثبت ان المشاركة والحوافز المادية والضبط الرئاسى ، قد رسخت جذورها ولا يمكن التخلص منها او استبعادها . ومع فشلها استطاع انصار حركة المراجعة والتصحيح ، تأكيد قوتهم من جديد وحاولوا تحقيق آرائهم .

ثم جاءت مرحلة الثورة البروليتارية الثقافية الكبرى ، وكانت هذه الثورة عبارة عن حوار ايديولوجى يهتم اساسا بمقاومة حركة التصحيح وكشف نقاط ضعفها . وكانت الثورة الثقافية تهدف ايضا الى التغلب على اتجاهات جماعات الصفوة وهى الاتجاهات التى يدعمها الوعى ، وغرس الوعى السياسى المعتدل فى الجهاز الادارى . وهكذا عبّر خط ماو الراديكالى عن نفسه من جديد ، وحدث ربط بين الانتاج والثورة مرة اخرى . وظهرت ثلاث مستويات نظامية يمكن التمييز بينها فى هذه الفترة وهى : مجلس الحزب ، واللجنة الثورية ، ومجموعات ادارة العمال .

وكان مجلس الحزب يتولى القيادة السياسية ، وله السلطة النهائية فى التشريع والتخطيط ، ويتم انتخاب اعضائه عن طريق اعضاء الحزب . اما المجلس الثورى فيعتبر هيئة ادارية تهتم بصنع القرار الهام فى المصنع وكان حوالى ٤٩٪ من اعضاء المجالس الثورية اعضاء فى الحزب ، وحوالى ٧٠٪ من أعضاء الحزب اعضاء فى المجالس الثورية . اما المجموعات الادارية للعمال فكانت تتكون من عمال الانتاج ويهتمون بالايديولوجيا ومتطلبات الرخاء عموما .

وهكذا برز بناء تنظيمى يخالف النموذج الهرمى ، اذ كان بناءا تنظيميا غير هرمى ، غير تخصصى وغير وظيفى ، غير قائم على الخبرة ، مضادا للاحتراف

المهنى وغير روتينى . ومن أهم النظم التى ظهرت فى هذه الفترة " نسق تغيير الدور " .. role shifting System الذى يتضمن مطالبة قادة التنظيم بالقيام بأدوار ووظائف حفظ الملفات مثلا . وبتعبير ماو يتضمن هذا النسق عملية اتصال بالجماهير ، التى تتطلب قادة يجالسون الجماهير وتهدف الي منع ظهور روح التسلط والارستقراطية المتغطرسة . وكان هناك ايضا " نسق صنع القرار على مستوى الجماعة " ويتضمن الاساليب المتبعة فى المشاركة العمالية فى الادارة . وهكذا كان بناء التنظيم ايام الثـورة الثقافية ، بناءاً تنظيميا بواسطة الجماهير ومن اجلها .

كما تم فى تلك الفترة نشر عدة مقالات فى الصحف الصينية الشيوعية والصحف الاقتصادية ، تؤيد وتدافع عن اعادة التنظيم وتخطيط الادارة على مستوى المشروع . وقد ادخلت شركات عديدة بما فيها شركة ووهان Wuhan الضخمة للحديد والصلب ، تعديلات تنظيمية على ابنيتها الادارية بهدف زيادة الكفاءة وتقليل البيروقراطية . فقد تم الغاء العديد من الوحدات والاقسام ، بالاضافة الى تكليف معظم الاعضاء بأنماط اخرى من الوظائف . كما اكد عدد من مديرى المشروعات الانتاجية الصينية ، التى من بينها مصنع ووهان للورق وشركة كانتون الكهربائية ، ومصنع تيانتسن للاحذية ، أنهم يشعرون بامكانية تحسين وتطوير الابنية التنظيمية لمصانعهم وشركاتهم ، ولكنهم اعترفوا صراحةً بعدم معرفتهم للوسيلة المثلى لتحقيق ذلك (١) .

ومع وصول الثورة الثقافية الى ذروتها ، ازدادت محاولات الهجوم الصينى على البيروقراطية ، حيث تم اعادة تنظيم المشروعات المختلفة التى تخضع لاشراف الجماعات الثورية الجديدة ، بهدف القضاء على البيروقراطية وانهاء عملية وضـــع

---

(1) Bsarry M . Richman , Industrial Society in Communist China , (New York : , 1969) . P . 770 .

الادارة الثورية في خط واحد . وعلى سبيل المثال ، وفي فبراير عام ١٩٦٧ تم نقل ٦٠٪ من الموظفين الاداريين الى وظائف انتاجية في مصنع تسنج تاو Tsingtao للمنتجات المعدنية التابع للحرس الاحمر Red Guard والذى يخضع لاشراف جماعة ثورية جديدة . كما تم الغاء العديد من الوحدات الادارية ، ونقل ٢٩ فردا اداريا من بين ٤٤ فردا الى مجال الانتاج ، كما تم الغاء عدة مستويات ادارية (١)

ويرى ريتشمان Richman ان مثل هذه التغييرات التنظيمية العنيفة والتى قام بها الشيوعيون الذين لايتمتعون بالخبرة ، والذين كانوا يهدفون الى محاربة البيروقراطية بشكل عشوائى ، هذه التغييرات تعوق بلاشك الكفاءة ولاتزيدها وعلى أية حال ،مثلما ظهرت هذه الافكار بسرعة ، اختفت ايضا بسرعة . فبعد موت ماوتس تونج والقبض على عصابة الاربعة * واعتلاء هواكوفينج Hua Kuo Feng .. ،عادت حركة التصحيح الى الظهور مرة اخرى . واستبدل عصر اولوية السياسة بعصر اولوية الانتاج والتكنولوجيا .

كما تعاظم دور مجالس الحزب ، وتزايد دور رؤساء المجالس الثورية ، وقلت فرص مشاركة العمال .وعادت للظهور مرة ثانية عبارات لينين عن تايلور والادارة .

---

(1) Ibid., P. 773.

(*) عصابة الاربعة ، هى جماعة من انصار الزعيم ماو بقيادة ارملته شيانج شينج . وكانت محكمة الشعب العليا فى بكين قد اصدرت حكمها فى يناير ١٩٨١ ،بالاعدام على شيانج شينج مع وقف التنفيذ حتى تعترف بجرائمها وتبدى ندمها عليها . وقد تضمنت قائمة الاتهامات الرسمية التى وجهت اليها هى وشركاؤها الثلاثة اثناء الثورة الثقافية ، انها تزعمت عصابة مناهضة للثورة تهدف الى الاطاحة بديكتاتورية الشعب الديمقراطية . وتدبير صدامات مسلحة للاستيلاء على السلطة فى شنغهاى عام ١٩٦٦ . كما تضمنت ايضا تحريضها للرئيس الراحل ماو على الايقاع بشواين لاى ، ودينج هسياوبنج والعمل مع بقية المتهمين العسكريين على اغتصاب السلطة فى البلاد عام ١٩٧٤ . وغير ذلك من جرائم .

العلمية . والاستفادة من العلم والتكنولوچيا الغربية . والاقتراب من المدخل العلمى للماركسية وهو ما يشبه النموذج السوفيتى الى حد كبير [(١)] .

وعلى أية حال ، فان الخاصية الغالبة على الشكل التنظيمى فى الصين . هى تبنى اشكال احادية لتنظيم المشروع وذلك لتدعيم تخطيط الدولة والضبط وتوجيه النشاط الاقتصادى ، والتقنين الاكبر للخطط والسياسيات والاجراءات . كما ان الشكل الاحادى للتنظيم يسهل توحيد الخطط والعمليات وجمع المعلومات على كافة المستويات [(٢)] . أما بالنسبة للمدير الصينى فنجده لا يهتم ببقاء مشروعه . لأنه طالما كانت الدولة تريد أن يستمر التنظيم فى أداء عمله ، فان مستقبله يكون منصوصا عليه فى خطة الدولة . ولا تعتبر زيادة الارباح شرطا جوهريا للبقاء ، على الرغم ان الدولة تفضل المشروعات التى تحقق ارباحا اكثر ، حيث تعتبر ارباح المشروع مصدرا رئيسيا للاستثمار فى الدولة والتوسع فى المستقبل . وتحدد الدولة الاهداف النهائية التى يجب ان تسعى وراءها كل المشروعات الصناعية [(٣)] .

ثالثا : الطبيعة الايديولوچية للترشيد التنظيمى :

تؤكد التحليلات التنظيمية الحديثة وخاصة الراديكالية منها ، على الطبيعة الايديولوچية للترشيد التنظيمى . اذ ان منطق صنع القرار والتقييم الذى ترتكز عليهما التنظيمات الرأسمالية الحديثة ، ليسا مجرد انساق فنية ولكنهما يتضمنان عناصر تقييمية خفية . وان القيم والاولويات التى تتضمنها الترشيدات التنظيمية لها طابع اجتماعى وتعكس قيم واولويات ومصالح الجماعات المسيطرة

---

(1) S . Clegg and D .Dunkerley . Op . Cit .

(2) B.M.Richman , Op . Cit . , P . 768 .

(3) Ibid . , P . 41 .

فى المجتمع . وكما رأينا فى دراستنا الراهنـة ان التحليلات التنظيمية المحافظة فى الغرب الرأسمالى ، تقبل هذا الترشيد على علاته ولم تتنبه الى الجوانب الايديولوچية لهذا النوع من الترشيد ، او بمعنى ادق كانت تعمل باستمرار على تجاهل هذه الجوانب وعدم الكشف عنها .

وبينما كان هناك ميل " للتحسر " على النتائج اللا لإنسانية للترشيد التنظيمى الا انها كانت مقبولة من جانب انصار هذه التحليلات ، على أساس انها تمثل نتائج طبيعية لا يمكن تجنبها لانها تنشأ عن العمليات الاساسية للتصنيع الحديث. وقد لاحظ بلاو Blau وشونهر Schoenherr الجوانب الايديولوچية لهذا النوع من التحليل . حيث يريان انه طالما توجد فكرة مسبقة مؤداها أن الخبراء يحكمون على الامور والعمليات التنظيمية فى ضوء مقاييس ومعايير عامة للترشيد والفعالية ، فانه لا يمكن توجيه اللوم لهم بسبب النتائج التى يتوصلون لها. حتى واذا كانت هذه النتائج تؤدى الى قيام التنظيمات القوية بأفعال تتعارض مع مصالح معظم اعضائها (١) .

ولما كانت نظرية التنظيم المحافظة تؤكد على حتمية الاشكال التنظيمية الرأسمالية المعاصره ، فانها تكشف عن تحيزها فى الاهتمام بهذه الاشكال الهرمية التسلطية لدرجة انها تصبح عاجزة عن تصور اشكال وابنية تنظيمية بديلة. وهكذا تصبح نظرية التنظيم المحافظة فى حالات عديدة ، جزءا من أيديولوچية التنظيمات الهرمية .

وعلينا هنا التعرف على سبب تأكيد هذه النظرية على أهمية التدرج الهرمى فى تنظيمات العمل الرأسمالية . فقد اكد الـــن فوكس Alan Fox ان التـــدرج

---

(1) P. Blau and R.Schoenherr, The Structure of Organizations, Op. Cit.., P. 355.

الهرمى يسهل عملية اتخاذ القرارات فى الامور التى يرغب قادة التنظيمات ، ممارسة الضوابط والسيطرة عليها. كما ان قبول المعايير التى تشمل هذه العلاقات - اى التسلسلات الهرمية - تعتبر أداة التنظيم التى تؤدى الى ان يقبل الاعضاء كل المعايير التنظيمية الأخرى [(١)] . ولذلك تستثمر الادارة التنظيمية الكثير من طاقتها فى محاولة لاضفاء الصفة الشرعية على البناء الهرمى للتنظيم ، حتى يقبل اعضاء التنظيم وخاصة فى المستويات الدنيا ، المعايير التنظيمية التى تتضمن العلاقات الهرمية للرئاسة والسلطة والخضوع .

ويؤكد الباحثون الغربيون ان الغالبية العظمى من اعضاء المستويات التنظيمية الدنيا ، يمتثلون للتوجيهات والاوامر التنظيمية وان كان امتثالا تلقائيا بلا مبالاة ولا وعى ولا رغبة . وانهم لا يعارضون البناء الهرمى للتنظيم الذى يعملون فيه ، ولا يعارضون المبادئ التى تنظم عملهم ، ولا يعارضون حتى المبادىء التى تبرر المستوى الضعيف لأجورهم ومكافآتهم وفرص ترقيتهم .

وقد أكدت دراسات عديدة عن العمل التنظيمى ، هذا الخليط العجيب من القبول والاذعان والنزعة القدرية ، واليأس والمعارضة والمقاومة . ويعتبر هذا الوضع نتيجة وانعكاسا للتفاوت الطبقى وأعمال الظلم والقمع داخل الحياة التنظيمية . بالاضافة الى التأكيد على فكرة ان التنظيمات تعتبر ظواهر تعاونية يكون التساند والتوازن هاما وضروريا بالنسبة لبقائها واستمرارها ، وبالتالى يتم تدعيم التدرج الهرمى وجوانب التفاوت الاخرى بواسطة هذه الايديولوجيا المعاونة، أعنى ايديولوجيا التنظيمات كظواهر تعاونية .

ويتجاهل الباحثون الغربيون المحافظون الذين يقبلون الترشيد التنظيمى،

---

(1) Alan Fox , A Sociology of Work in Industry , (London : Collier - MacMillan , 1971) , P . 43 .

الطبيعة السياسية للاجراءات والتكنولوجيات التنظيمية . اذ يرى هؤلاء الباحثون، ان التأكيد على الترشيد التنظيمى باعتباره محددا لبناء التنظيميات ، يفصل ويباعد بين التنظيمات وبين عالم مصالح الطبقة او الجوانب السياسية ، وبالتالى تصبح المشكلات التنظيمية مشكلات فنية أولا وقبل أي شئ آخر . وهكذا ، طالما ان مجالات صنع القرار التنظيمى هى مشكلات فنية تتطلب معلومات واستراتيجيات يضعها الخبراء الفنيون ، تصبح هذه المجالات منفصلة تماما عن النقاش والحوار السياسى . والنتيجة هى ظهور ايديولوجيا تنظيمية مرنة الى ابعد الحدود ، تضفى السمة الشرعية على السياسة العامة والخاصة التى تقوم بتطبيقها جماعات المصلحة والامتيازات .

وعلى أية حال ، يعمل اصحاب التنظيمات والناطقون بلسانهم على نشر افكار واتجاهات داخل التنظيمات وخارجها ، تبرر شكل وبناء التنظيم ومكانات الافراد فى مراكزهم المختلفة مع المكافآت التى يحصلون عليها ، وألوان العقوبة والجزاءات التى يتعرضون لها . كما تنادى هذه الافكار والاتجاهات بحتمية التنظيم وحيادة ، وتنادى بالضرورة الوظيفية لهذا الشكل من التنظيم وقيمة الاهداف التنظيمية .و تمثل هذه الافكار والاتجاهات ، ايديولوجيات تنظيمية يتم تسخيرها لخدمة الاهداف التنظيمية التى هى فى الواقع اهداف الطبقة الحاكمة والمسيطرة فى المجتمعات الرأسمالية .

ويؤكد جرام سالمان G . Salaman ان صياغة وتطوير مثل هذه الايديولوچيات يعتبر انجازا تنظيميا ضخما فى حد ذاته ، وهو انجاز يتطلب معاونة صادقة وفعالة من جانب خبـــــراء وموجهين متخصصين [١].وقد لاحظ رايت ميلز .Mills

---

(1) G . Salaman . Op . Cit . , PP . 177 - 179 .

ان التنظيمات الرأسمالية الحديثة تنبهت الى انها فى حاجة الى تبريرات وايديولوچيات جديدة تتوافق مع كبر حجمها وتعقد علاقاتها الداخلية . وتؤكد هذه الايديولوچيات الجديدة على ابقاء المصالح القائمة فى مراكز القوة الجديدة ، وتزييف معالمها وتفسيرها تفسيرا خاطئا بالنسبة للذين يخدمون مصالح البيروقراطيات فى الداخل وبالنسبة للذين يوجدون خارج حدود هذه البيروقراطيات ايضا ، وقد اعتمدت هذه الايديولوچيات فى تطورها ، على معاونة علم الاجتماع سواء بشكل مباشر من خلال عمل الباحثين السوسيولوچيين فى الوظائف الاستشارية او كخبراء اتصال ، أو بشكل غير مباشر من خلال الطبيعة التدعيمية والتبريرية لمعظم البحوث السوسيولوچية فى مجال العلم التنظيمى .

وعندما تنتشر القرارات التنظيمية غير المسئولة وعندما تصبح القيم غير موزعة توزيعا سليما ، يستخدم صانعوا القرار اساليب الدهاء والخداع الذكية ، ويستحوذون على معظم القيم . ويتم تفسير الابنية والقرارات والتكنولوچيات التنظيمية على انها نتيجة للترشيد التنظيمى ، وهذا يعنى ان القرار والفعل والتكنولوچيا التنظيمية نتائج لمبادئ ومعايير علمية حديثة وفعالة كما انها ترتبط بهذه المبادئ والمعايير ، وانها جوانب حتمية لا يمكن تجنبها فى الحياة الحديثة ، وانها تتخطى مجال الاختيار والسياسة .

ولنتذكر ان مفهوم الترشيد هو وحده القادر على تفسير الاحداث الاجتماعية والتاريخية عند ماكس فيبر . ومما لا شك فيه ان مفهوم الترشيد قد شكل المفهوم الرئيسى فى محاولة فيبر لبلورة نظرية علمية عن التطور الغربى . وعلى الرغم من اهمية هذا المفهوم من زاوية التخصص العلمى والتمايز الفنى ، الا انه يحمل معنى خاصا بالنسبة لفيبر يختلف عما يعنيه بالنسبة لغيره من العلماء [1] . وقد

(1) H . T . Wilson , The American Ideology , Op . Cit . , P . 145 .

اشار فيبر الي نوعين من الترشيد ، فالترشيد اما ان يكون رسميا Formal واما حقيقيا Substantive .

والترشيد الرسمى يتضمن عمليات واجراءات معينة ومحددة تبدو على انها رشيدة ، وعند أستخدام وتوظيف هذه العمليات والاجراءات ، يمكن ان يقال فى ضوء هذا المعنى المحدود انها رشيدة . وتعمل هذه العمليات والاجراءات بالضرورة على تحويل المواقف والاوضاع والمشكلات والقرارات التنظيمية ، الى مفاهيم حسابية وعددية ومشكلات فنية . وعلى سبيل المثال عند الحديث عن الترشيد الرسمى للعمل الاقتصادى ، يشير فيبر الى ان هذا التعبير يتم أستخدامة لتحديد درجة الحساب الكمى الذى يمكن تطبيقه من الناحية الفنية . وبهذا المعنى يمكن اعتبار تطبيق مبادئ الادارة العلمية او انساق دراسة العمل او برامج التقييم العددى ، عمليات رشيدة ولكن من الناحية الرسمية فقط . أما الترشيد الحقيقى أو الفعلى ، فيرتبط بالاهداف التى تجرى محاولة تحقيقها . كما يرتبط بالقيم المطلقة او بمضمون اهداف بعينها يتم توجيه القيم اليها . ويوجد من حيث المبدأ عدد غير محدود من المعايير المحتملة الخاصة بالقيمة ، وهى معايير تعتبر رشيدة بهذا المعنى . وقد اكدت نظرية التنظيم على الترشيد الرسمى بصفة خاصة .

رابعا : الايديولوجيات التنظيمية :

أشرت فى بداية هذا الفصل الى ان نظرية التنظيم الغربية قد استطاعت الانتقال من مرحلة اتأثير بالايديولوجيات الرأسمالية البورجوازية ، الى مرحلة صياغة وتطوير ايديولوجيات ادارية / تنظيمية تعمل على تبرير البناء والعملية التنظيمية بشكلها الرأسمالي ، وتبرير الممارسات الطبقية والإستغلالية والاحتكارية فى المجتمع الرأسمالى الحديث .

وقد أكد بيرنهام J.Burnham ان " الايديولوجيات الرأسمالية تتداعى الآن وتنهار جنبا الى جنب مع المجتمع الرأسمالى التى تشكل هى ايديولوجيات خاصة به . وتتصارع ايديولوجيات جديدة عديدة على الاماكن الشاغرة ، ولكن لايحظى الكثير من هذه الايديولوجيات بالقبول لأنها لا تفى بمتطلبات الايديولوجيات الاجتماعية الكبيرة . ولكننا نجد فى الوقت الحاضر ، ان الايديولوجيات الادارية هى التى تتقدم واصبح لها تأثيرا ونفوذاً قويين ، لأنها تستجيب للاتجاه الفعلى للاحداث الاجتماعية وتتوافق معه [(١)] .

والواقع ان تحول الايديولوجيات الرأسمالية الى ايديولوجيا ادارية - تنظيمية لايعنى بالضرورة ان المديرين هم الذين ابتكروا هذه الايديولوجيا أو انهم اول من اخذ بها . فالرأسماليون لم يخترعوا الايديولوجيات الرأسمالية ، وانما اخترعها المفكرون البورجوازيون عندما كان امل وطموح كل رجل رأسمالى يتمثل فى تملك اقطاعية من الارض . ولكن ما هى قواعد التجديد الايديولوجى للرأسمالية المعاصرة ؟ وأين توجد هذه القواعد ؟ وبالتالى كيف ظهرت الايديولوجيات التنظيمية ؟

لقد حاولت مارسيا J.Marceau وزملاؤها الاجابة على مثل هذه الاسئلة فى مقال لهم بعنوان " العمل والدولة " Business and the State ويرون أنه فى بريطانيا وفرنسا بعد عام ١٩٤٥ ومع حدوث تغيرات جذرية فى البناء والعمليات الصناعية خلال الخمسينات والستينات ، تطورت ايديولوجيا جديدة تعمل على تبرير ابنية صنع القرار والممارسات الادارية فى مجال العمل . وتم صياغة هذه الايديولوجيات فى عـــدد من المدارس العلمية الجديدة فى اوروبا مثل كلية الهيئة الادارية ومدارس ادارة الاعمال فى لندن ومانشستر. واصبحت مثل هذه المدارس

---

(1) J . Burnham , The Managerial Revolution , Op . Cit . , P . 190 .

الميدان النظامى لتجديد الايديولوجيا فى الرأسمالية الحديثة ، بالاضافة الى التركيز على مناهج الترشيد فى التسويق والتمويل والتخطيط وتصميم ابنية التنظيمات ، وهى المناهج التى ظهرت فى مدارس ادارة الاعمال بأمريكا مثل هارفارد ، والتى اقترنت بالثورة التكنولوجية . واصبحت هذه النظم الجديدة اساس التعبئة الادارية فى القطاعات الاقتصادية المتقدمة داخل الدول الرأسمالية (١).

ويرى انتونى P.D.Anthony ان جانبا كبيرا من هذا التعليم الادارى ثيوقراطى الاتجاه theocratic بمعنى انه يستهدف تحقيق وحدة الهدف والقيم وذلك بواسطة امداد المديرين بما يمكن تسميته لغة عامة ونسق موحد للمفاهيم والتصورات . ويرى انتونى ان العلم الادارى يعتبر أيديولوچيا بهذا المعنى ، اذ أنه يهدف الى التأثير على السلوك عن طريق غرس معتقدات وتوقعات محددة (٢).

ويؤكد ان نشر احدى الايديولوجيات عن طريق التدريب الادارى ، يؤدى وظيفتين كامنتين : فهى تساعد اولا على تنشيط التضامن والتماسك الداخلى فى الادارة . وتساعد ثانيا على تبرير سلطة الرئيس على المرؤسين . وهكذا لا تتمثل اهمية مدارس العمل والتعليم الادارى فى نجاحها النسبى كقنوات لتجديد جماعات الصفوة ، ولكنها تتمثل فى تجديد الايديولوچيا والخطوط المهنية للطبقة الوسطى . وهذه الايديولوچيا هى مايفعله الافراد فى ظل هذه النظم التى تتمثل فى أكتساب العلم الرشيد واساليب الادارة الحديثة ، والتى من بينها نظرية التنظيم التى تناولناها بالتحليل فى هذه الدراسة .

لقد استطاعت هذه المدارس ان تقوم بتخريج اداريين وموظفين من الطبقة

---

(1) S . Clegg and D.Dunkerley , Op . Cit .

(2) P . D . Anthony ,The Ideology of work , (London . Tavistock , 1977) . P . 261

الحاكمة تُرسّخ لديهم مفاهيم وتصورات خاصة تؤكد على استقلال التنظيمات عن أي اقتصاد سياسي وانها ترتبط بأنساق عالية لأبنية التنظيمات ، كما تؤكد على امكانية التطبيق العالمي لهذه المفاهيم والتصورات والافكار الرشيدة . وهذه النقطة لاتحتاج الى معالجة وتحليل فقد سبق تناولها اكثر من مرة . وعلى اية حال يتفق كثير من الباحثين والدارسين على ان الايديولوچيات الادارية - التنظيمية هي التي تسود في المجتمعات الرأسمالية وتشكل ايديولوچيتها الرائدة في وقتنا الحاضر . وبالتالي بدأ الايديولوچيون التنظيميون يمارسون دورهم في المجتمع الرأسمالي الحديث .

ويصور الايديولوچيون التنظيميون رؤساء الصناعة الرأسماليين والمديرين على انهم جماعة خاصة تتعارض اهتماماتها ومصالحها مع اهتمامات ومصالح اصحاب المشروعات التنظيمية والملاك الرأسماليين . حيث لا يمثل الربح الدافع وراء نشاطهم وانما يدفعهم المكافآت التي يحصلون عليها في شكل مرتبات . ويعلن الايديولوچيون الاداريون ان الربح هو هدف ملاك المشروعات وأصحاب الاسهم ، ومع ذلك يجب على المديرين الاهتمام بمصالح الانتاج للتنظيمات الاجتماعية المحلية لأنها تمثل مصالح الأمة كلها (١) . ويؤكد هؤلاء الايديولوچيون على ان ادارة التنظيم تنفصل في الرأسمالية المعاصرة عن ملكية وسائل الانتاج ، ظنا منهم ان هذا الانفصال سيخلص الرأسمالية من عيوبها ونقائصها .

وليس صعبا ان نرى في كل هذه المناقشات والتأكيدات دفاعاً وتبريرا مقنّعا عن ممارسات الرأسمالية الاحتكارية . وتحمل أبحاث ودراسات الباحثين التنظيميين بامتداد مثل هذه المناقشات بدعاوي بورجوازية وديماجوجية تمثل الأساس النظري لجهود أصحاب هذه المناقشات في دعمهم موقف الرأسمالية في إستغلالها الظالم لقوى العمال .

---

(1) D . Gvishiani , Op . Cit .

ويقوم الأيديولوجيون الاداريون اليوم بسلسلة من التحليلات العلمية للواقع الرأسمالي المعاصر ، لاثبات زعم ايديولوجي مؤداة ان السعى وراء تحقيق الربح لم يعد فى هذه الايام ، المحرك الاساسى لسلوك العمل الرأسمالى . فالعمل الانتاجى الرأسمالى تحركه الآن اهداف ذاتية ومعايير اخلاقية . والحقيقية ان الكثير من المنظرين التنظيميين الرأسماليين ، يزيفون حقيقة عملية الانتاج ويخلقون نوعا من التقديس للمديرين ، ويعتبرون وظائفهم سامية وانهم القوة الخلاقة الوحيدة التى تبث الحركة والنشاط فى الميكانيزم السلبى للعمال وموظفى المكاتب . ولكننا نستطيع ان نتساءل عما يريده المديرون ، وعن المركز الذى يريدون الوصول اليه فى المجتمع الرأسمالى ؟ (١) .

يرى المديرون انهم هم الذين يديرون المجتمع الحديث ويقومون بأعماله ويمدونه بالعقول ويساعدونه على الاستمرار ، ومع ذلك لايحصلون منه على مكافآت توازى مايقدمونه له . والحقيقة ان تدريب المديرين كرجال ادارة فى الانتاج الحديث، يجعلهم يفكرون فى ضوء مفاهيم مثل التنسيق والتكامل والتوازن والفعالية والتخطيط ، ويحاولون تطبيق هذه المفاهيم على العمليات الانتاجية التى تحت اشرافهم المباشر ، وعلى العمليات الاقتصادية ككل ايضا . وعندما يفكر المديرون بهذا الشكل ، يبرز لهم الرأسماليون القدامى ويمنعونهم من استخدام مثل هذه المناهج والمهارات . كما يبرز لهم عامة الناس من خلال النقابات العمالية والاجهزة الاخرى*، ويحاولون التدخل فى عملهم .

ويعكس هذا الموقف ، من جانب الباحثين البورجوازيين تجـاه الادارة والمديرين، أملهم فى ان تكون الادارة الفعالة الرشيدة والمستندة الى المبادئ العلمية ، قادرة على حل كل المشكلات الرأسماليـة . ويرون ان كل المشكـلات

---

(1) J . Burnham , Op . Cit . . PP . 192 - 194

الاجتماعية وكل صعوبات النمو الاقتصادى ، يمكن التخلص منها اذا تم بحثها بروح العمل واذا اعطيت الادارة الفرصة كاملة للعمل بكل طاقاتها . وبهذا المعنى يحاول الايديولوجيون البورجوازيون ، صبغ الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية فى المجتمعات الغربية بالقيم الثقافية الادارية .

وتحظى الايديولوجيا الادارية وقيمها الثقافية بتأييد رجال السياسة فى بلدان الغرب الرأسمالي ، وقد اقتبس روزاك Roszak من أقوال الرئيس الأمريكى كيندى مايلى : " أن اهم وأخطر ما فى قراراتنا الاقتصادية اليوم ، ليس بعض العمليات التى تمارسها الايديولوجيات المنافسة والمعارضة لنا والتى تغمر البلد بموجة من التوتر والانفعال ، وانما هو الادارة العلمية للاقتصاد الحديث . ان ما تحتاجه حقيقة هو مناقشة علمية صحيحة للمسائل الفنية المعقدة التى تتمثل فى الابقاء على ادوات الانتاج الاقتصادية الكبيرة فى حالة عمل واستمرارية " [١].

ويرى الماركسيون – اللينينيون ان تبرير الممارسات الرأسمالية فى النظرية الغربية المعاصرة للتنظيم والادارة ، يرتبط بالاتجاهات المعادية للشيوعية . فقد حاول عدد كبير من الباحثين البورجوازيين بلورة مايسمونه فلسفة الادارة ؛ ويعتبر دافيذ R.Davis اكبر ممثلي هذه الفلسفة الرأسمالية [٢] . حيث يؤكد أن فلسفة الادارة تمثل فلسفة اللامركزية الاقتصادية ، ويعلن انها تتعارض مع الفلسفة الإشتراكية التى تمثل فلسفة للمركزية الاقتصادية والسياسية ، والتى تميل الى تقييد حرية الفرد وممارساته الفردية . ويدعى دافيذ ان فلسفة الادارة موجهة اساسا ضد الاحتكارات الرأسمالية التى تميل الى تدمير اقتصاد السوق الحر . وهكذا ينادى الايديولوجيون الاداريون بضرورة الرأسمالية تحت ستار الحاجة الـى

(1) P . D . Anthony , Op . Cit . , P . 265 .
(2) D . Gvishiani , Op . Cit . , PP . 427 - 431 .

اللامركزية . فالاشتراكية تستبعد اللامركزية فى الممارسات الاقتصادية ، وبالتالى يستحيل تحقيق الادارة الرشيدة للقوى الانتاجية فى ظلها .

وهكذا يزيف داقيذ الاسس الحقيقية للعلاقات البورجوازية ، اذ يرى ان فلسفة الادارة هى فلسفة للخدمة الاقتصادية عن طريق القيام بمشروع خاص لخدمة المصلحة العامة . ويُظهر الاعمال والممارسات الرأسمالية على انها الخادم الامين لمصالح كل افراد المجتمع . ويطابق بين مصالح الرأسماليين ومصالح بقية افراد المجتمع . ويصور دافيذ وغيره من الباحثين البورجوازيين ، الادارة العلمية باعتبارها علاجا ناجحا لكل مشكلات النظام الرأسمالى ، ويتوقف مستقبل هذا النظام على وجود وممارسة الادارة العلمية .

على اية حال ، تمثل كل هذه الافكار والمزاعم والتبريرات ايديولوجيات تنظيمية تعمل على بلورتها السلطات الادارية العليا فى التنظيمات بمساعدة أصحاب رؤوس الاموال والمشروعات الانتاجية والمفكرين المرتبطين بهم . وسأحاول فيما يلى التعرف على هذه الايديولوجيات وفقا لتصنيف جرام سالمان لها : (١).

١- البنائية التنظيمية :

تؤكد هذه الايديولوجيا على حتمية الطريقة التى يتم بها بناء التنظيمات . اذ ان البناء التنظيمى يتشكل وفقا لضرورة تطبيق المبادئ العلمية والمبادئ الحديثة للترشيد ، ونتيجة للقوى الخارجية التى لا يمكن التحكم فيها . وتعتبر الوظائف والمراكز التنظيمية نتيجة لمبادئ الادارة المحايدة . اما الادارة والتسلسل الرئاسى فهما ببساطة انشطة فنية ومحايدة سياسيا .

---

(1) G . Salaman , Op . Cit . , PP : 198 - 212

وهكذا يعتبر البناء التنظيمى وفقا لهذه الايديولوجيا ، بناءا يستبعد الاهواء والميول الشخصية والتحيز والتسلط . اما الارساء العلمى والمنهجى للابنية التنظيمية واجراءاتها فيعمل على التخلص من عدم رشد وعقلانية الاستجابات والاحقاد الشخصية . وتبرر هذه الايديولوجيا مكانات الافراد داخل التنظيمات والوظائف التى يشغلونها ، حيث يتم شغل هذه الوظائف على اساس محايد وهو معرفة الأفراد وخبرتهم . وتؤكد هذه الايديولوجيا على حتمية بيئة التنظيم وحتمية التنظيمات الهرمية ، فالتدرج الهرمى ضرورى للفعالية والكفاءة اما التقليل منه فيعنى العودة الى الفوضى التنظيمية .

وباختصار شديد تتضمن الايديولوجيا التنظيمية البنائية التأكيدات التالية :

أ- يعتبر البناء التنظيمى - وخاصة سماته الاساسية كالتفاوت والتمايز والتدرج الهرمى والضبط - حتميا ومحايدا .

ب- تعتبر جوانب عديدة فى الحياة التنظيمية نتيجة لبيئة التنظيم وخاصة السوق، وهذه العلاقة طبيعية ولا يمكن للتنظيم المجادلة فيها .

جـ- تستند مكانة الافراد داخل التنظيم الى المامهم بالمعرفة والخبرة التنظيمية . ونتيجة هذا الوضع واضحة ، حيث يكون الافراد هم المسئولين عن مكاناتهم الدنيا المتواضعة بسبب فشلهم فى تحصيل المعرفة والخبرة .

د- لا تتدخل السياسة فى تحديد البناء التنظيمى او المراكز والمكانات داخله .

٢- السيكولوجية التنظيمية :

تؤكد هذه الايديولوجيا على مسئولية الفرد فى الاداء التنظيمى ، وعلى حتمية تغيير سلوكه طالما كان البناء التنظيمى حتمى ومحايد . وتتضمن هذه الايديولوجيا معاملة الاعضاء التنظيميين كما لو كانوا اشياء او موارد ويمكن

اخضاعهم لنفس النوع من القياس الرشيد والاستفادة العقلانية . وتشجع على تحويل السمات والمشكلات البنائية الى خصائص شخصية كالالتزام والدافع والقدرة ، وبالتالى تتجنب اى تساؤل عن طبيعة وكفاءة وعدالة بناء التنظيم . وتؤكد على ضرورة ان يغير الفرد نفسه بما يتلائم مع الاوضاع التنظيمية ، وبالتالى يجب تشجيع الفرد على اعتبار نفسه عنصر تنظيمى يجب صقله وتدريبه لكى يتلاءم مع مركزه .[٨] وهكذا توجد داخل التنظيمات جهود ترمى الى تغيير الشخص وتشجيعه على تطوير نفسه بطريقة او باخرى لكى يتلاءم مع مصالح التنظيم وأهدافه العامة .

وتفترض هذه الايديولوجيا ان الاعضاء سوف يقبلون بكل امتنان التقارير المحايدة عن نقاط الضعف والقوة لديهم . وذلك من خلال تطلعهم الى الاستفادة من هذه التقارير فى ضبط سلوكهم . كما تفترض ان مسئولية مستويات الاداء ترتبط بهؤلاء الافراد من حيث مهاراتهم وقدراتهم ومعرفتهم . وهكذا فان اهم عنصر فى الايديولوچيا السيكولوچية هو اعتبار ان الاهداف الفردية تتوافق وتنسجم مع الاهداف التنظيمية .

٣- ايديولوچيا الاجماع او الاتفاق العام :

تؤكد هذه الايديولوچيا على فكرة عامة مؤداها ان التنظيمات كيانات تحظى بالاجماع والاتفاق ، وان الصراع داخلها يعتبر نتيجة للسيكولوچيات الباثولوچية والمرضية للاعضاء او نتيجة لمشكلات الاتصال التنظيمى . وعلى الرغم من التمايز والتخصص وتقسيم العمل القائم فى التنظيمات الا ان هذه الايديولوچيا ترى فى هذه الظواهر عناصر موحدة وجمعية .

وتستند ايديولوچيا الاجماع الى فكرة الهدف التنظيمى الكلى او العام وحياده . اذ ان تحقيق هذا الهدف يعتبر ذا أهمية وفائدة عامة لكل اعضاء

التنظيم . وان الصراع بين الاعضاء لا يحدث نتيجة لأى صراع بنائى مزمن بين المصالح ، وانما يحدث نتيجة لمشكلات المواقف والاتصال . ولذلك فان التركيز فى ضوء هذه الايديولوجيا ، يكون على برامج الاتصال وتكون هذه البرامج اكثر نجاحا عندما يكون بالتنظيم من يلتزم بنجاحها وهذا هو ما تسعى اليه ايديولوجيا الاجماع . والحقيقة ان لهذه الايديولوجيا جاذبية خاصة ، لأنها تعبر عن جانب واقعى الى حد ما . اذ يمكن النظر فى بعض المواقف الى انشطة التنظيم باعتبارها تحقق منفعة لكل الاعضاء .

٤- ايديولوجيا الرفاهية :

استخدم جرام سالمان هذا التعبير لكى يشير الى الممارسات المختلفة التى يحاول بها الاعضاء القدامى فى التنظيمات تحقيق تضافر المرؤسين والتزامهم بواسطة التفويض الظاهرى للسلطة وصنع القرار وتوسيع صلاحيات الوظائف او احداث تغييرات هادفة والتى قد تشكل انحرافا عن المبادئ التنظيمية التقليدية لتصميم العمل والضبط .

ومن امثلة هذه الايديولوجيا تلك الوصايا التوجيهية المكتوبة فى كثير من كتابات العلاقات الانسانية جنبا الى جنب مع شعارات المشاركة والديمقراطية وغيرها من الشعارات المثيرة والرنانة . والواقع ان انتشار هذا النوع من العلاقات الانسانية ، كان نتيجة للاعتقاد بانه افضل اسارب للمحافظة على الضبط الادارى فى ضوء ظروف العمالة الكاملة .

٥- ايديولوجيا الشرعية :

تؤكد هذه الايديولوجيا على ان اعضاء التنظيم قد تعاقدوا قانونيا على بيع مهاراتهم وجهدهم العملى وعلى الالتزام بقواعد التنظيم ولوائحة ، وان هذا

التعاقد عادل وبالتالى فهو ملزم لهم . وترتبط هذه الايديولوجيا بفكرة مؤداها ان ملكية التنظيم تمنح حقوقا للملاك او المديرين الذين يمثلونهم . فحق الادارة فى ان تدير يرتكز على وظيفة المديرين كممثلين للملكية . اما التزام الاعضاء بالامتثال لأوامر وتوجيهات رؤسائهم ، فيقوم على موافقتهم فى تعاقد العمل على اطاعة الاوامر والاذعان لها .

وهذه هى اللغة الايديولوجية لأن هذا الاتفاق بهذه الصورة يعتبر مضللا حيث يتجاهل الجانب المخل للتوازن فى الاتفاق ، اذ ينبع هذا الجانب المخل من القوة غير المتساوية لأولئك الذين يستأجرون العامل وأولئك الذين يبيعون جهدهم . فبينما يمكن النظر الى اى تغيير ترغب الادارة فى القيام به ، على انه جزء من حقها فى أن تدير وفى ان تضع ما تراه من مقاييس للاداء والسلوك . نجد ان الاعضاء التنظيميين يفتقدون هذا الحق بحيث ينظر الى اى محاولة من جانبهم لمقاومة هذا التغيير او تلك المقاييس ، باعتبارها خرقاً للتعاقد وهدم للثقة . وبالتالى يؤدى هذا الموقف الى صعوبة معارضتهم والى اضفاء الشرعية على بناء التنظيم وممارسته .

* * *

المراجـــع

أولا - مراجع باللغة العربية :

١- أحمد صقر عاشور ، الادارة العامة :مدخل بيئى مقارن (الاسكندرية : دار المعرفة الجامعية ، ١٩٨٣) . .

٢- السيد محمد الحسينى ، النظرة الاجتماعية ودراسة التنظيم،(القاهرة : دار المعارف ، ١٩٧٥) .

٣- ج . أوسيبوف ، قضايا علم الاجتماع : دراسة سوفيتية نقدية لعلم الاجتماع الرأسمالى ، ترجمة : سمير نعيم أحمد،وفرج احمد فرج،(القاهرة: درار المعارف،١٩٧٠).

٤- عبد الباسط عبد المعطى ، اتجاهات نظرية فى علم الاجتماع ، (الكويت : سلسلة كتب عالم المعرفة الشهرية ، اغسطس، ١٩٨١) .

٥- على عبد الرازق جلبى، دراسات فى علم اجتماع الصناعة ، (الاسكندرية : دار المعرفة الجامعية ، ١٩٨١) .

٦- محمد رجا عبد الرحمن الديرينى ، مقدمته لترجمة كتاب ، كارل مانهايم ، الايديولوجيا واليوتوبيا : مقدمة فى سوسيولوجيا المعرفة ، (الكويت : شركة المكتبات الكويتية ، اكتوبر ، ١٩٨٠) .

٧- محمد على محمد ، علم اجتماع التنظيم : مدخل للتراث والمشكلات والموضوع والمنهج ،(الاسكندرية : دار المعرفة الجامعية ، ١٩٨٣) .

٨- نبيل محمد السمالوطى ، الأيديولوجيا وأزمة علم الاجتماع المعاصر : دراسة تحليلية للمشكلات النظرية والمنهجية ، (الاسكندرية : الهيئة المصرية العامة للكتاب ، ١٩٧٥) .

٩- نيقولا تيماشيف ، نظرية علم الاجتماع : طبيعتها وتطورها ، ترجمة : محمود عودة وآخرون ، مراجعة وتقديم : محمد عاطف غيث ، (القاهرة : دار المعارف ، ١٩٧٨) .

١٠- هربرت ماركيوز ، العقل والثورة : هيجل ونشأة النظرية الاجتماعية ، ترجمة : فؤاد زكريا ،(القاهرة : الهيئة المصرية العامة للكتاب ، ١٩٧٩) .

ثانيا – مراجع بلغة أجنبية :

1- Albrow ,M.C., **Bureaucracy** , (London : Pall Mall , 1970) .

2- ------------------ ," The Study of organizations - Objectivity or Bias " , in : G,Salaman and K.Thompson (eds),**People and Organizations** , (London : Longman ,1975) PP .396 -413.

3- Aldrich,H.and Mindlin,S., " Uncertainty and Dependence :Two Perspectives on Environment," in : Lucien Karpik (ed.), **Organization and Environment : Theory, Lssues andReality**, (London: ,1978)PP . 149-170

4- Allen , V.L., **Social Analysis : A Marxist Critique and Alternative** , (london : Longman , 1975) .

5- Anthony , P.D.,**The Ideology of Work**, (London : Tavistock ,1977)

6- Argyris ,C., **Integrating The Individual and the Organization** , (New York : INC . , 1964) .

7- ----------------, **Personality and Organization : The Conflict Between System and the Individual** , (New York:harper & Pow ,Publishers ,1957) .

8- ----------------," Peter Blau " , in : G.Salaman and K.Thompson(eds), **Op . Cit .**, PP . 76 - 90 .

9- Bass , B . M . and Ryterland , E. C. **Organizational Psychology** , (Boston : Allyn and Bacon , INC . , 1979) .

10- Bendix , R. " The Contribution of Elton Mayo to Managerial Ideology ",in : Peter Worsley (ed.) , **Modern Sociology Introductory Readings**, (Penguin Education,1976).

11- Benson; J.K., " Organizations : A Dialectical View , " (**Administrative Science Quarterly , 22 , 1977)** PP . 1-21.

12- Benson; J.K., " The Interorganizational Network as a Political Economy," **(Administrative Science Quarterly,20, 1975)** PP . 229 - 249 .

13- Bertrand , A ., **Social Organization** , (New York , 1972) .

14- Blau , P . M. , **Bureaucracy In Modern Society** , (New York :Random House , 1956) .

15- ----------------- , " Critical Remarks on Weber's Theory of Authority , " **(American Political Science Review , 57 ,** 1963) PP . 305 - 316 .

16- -----------------, " The Dynamics of Bureaucracy ", in : A . Etzioni (ed.) **A Sociological Reader on Complex Organizations** , (New York : Holt , Rinehart & Winston , 1970) PP . 387 - 397 .

17- Blau , P . M . , and Schoenherr , **The Structure of Organizations** , (N.Y . : Basic Books , 1971) .

18- Blauner , R . , **Alienation and Freedom** , (Chicago: Chicago University Press , 1964) .

19- Boulding , K . E . , **Conflict and Defense : A General Theory** , (New York : Harper Torchbooks , 1963) .

20- Burnham , J . , **The Managerial Revolution** , (Indiana Univ. Press, 1960) .

21- Champion , D.J. , **The Sociology of Organizations** , (New York: McGraw - Hill Book Company , 1975) .

22- Child , J . , " Organizational Structure , Environment and Performance: The Role of Strategic Choice " , in : G . Salaman and K.Thompson (eds) , **Op . cit** . , PP . 91 - 107 .

23- Child , J ., " Strategies of Control and Organizational Behavior ," (**Administrative Science Quarterly** , 18 , 1973) PP . 1-17 .

24- Clegg ,S., " Organization and Control " ," (**Administrative Science Quarterly , 26 , 1981**) , PP . 545 - 562 .

25- Clegg ,S. and Dunkerley , D., **Organization , Class and Contro**, (London : Routledge & Kegan Paul , 1980) .

26- Corbett , P., **Ideologies** , (London : Hutchinson & Co. LTD ,1965)

27- Coser , L.A., **The Functions of Social Conflict**, (Free Press : Glencoe - Illinois,1956) .

28- Cuzzort,R.P. and King , E.W., **20 Th Century Social Thought** , (New York : Holt , Rinehart & Winston , 1980) .

29- Dahrendorf ,R., **Class and class Conflict in Industrial Society**, (London : Routledge & Kegan paul , 1959) .

30- Dalton , M . , " Conflicts Between Staff and Line Managerial Officess" (**American Sociological Review ,15,1950**) PP . 342 - 351.

31- Dickson , D . , **Alternative Technology** , (London : Fontana / Collins , 1974) .

32- Drucker , H.M., **The Political Uses of Ideology** , (London : The Macmillan Press LTD , 1974) .

33- Dubin,R., **The World of Work : Industrial Society and Human Relations**, (N.J.: Prentice - Hall, 1958).

34- Eldrdfge,J.E.T., " Industrial Conflict : Some Problems of Theory and Method", in : John child (ed.) **Man and Organization** (London : George Allen & Unwin Ltd., 1973).

35- ————, **Sociology and Industrial Life**,(London : Nelson, 1973).

36- Elger, A.J., " Industiral Organizations : A Processual Perspective, " in : J.B. Mckinley (ed.), **Processing People : Cases in Organizational Behaviour**, (London : Holt, Rinehart & Winston, 1975) PP. 91-149 .

37- Etzioni, A., **A Comparative Analysis of Complex Organizations**, (New York : Free Press, 1971).

38- ————, **A Sociological Reader on Complex Organizations**. (N.Y. : Holt, Rinehart & Winston, 1970).

39- ————, **Modern Organizations**, (New Delhi : Prentice Hall, 1972).

40- Feldman, J .and kanter, H.E.," Organizational Decision Making " . in James G. March (ed.) ,**Handbook of Organizations**, (Chicago : Rand Mcnally & Company, 1965), PP. 614 - 645.

41- Fox, A., **A Sociology of Work in Industry**. (London : Collier - Macmillan, 1971).

42- Friedmann, G., **Industrial Society : The Emergence of The Human Problems of Automations**, (New York : Free Press, 1955).

43- Friedrich, C.J., " Some Observations on Weber's Analysis of Bureaucracy ", in : R.Merton (et.al) (eds), **Reader in Bureaucracy**, (N.Y. : Free press, 1952), PP. 27 - 32.

44- Gisbert S.S., P., **Fundamentals of Industrial Sociology**, (New Delhi : McGraw - Hill, 1972).

45- Gouldner, A.W., " Cosmopolitans and Locals :Towards an Analysis of Latent Social Roles, " (**Administrative Science Quarterly**, 2,1957) PP. 281 - 306.

46- ————, " Organizational Analysis ". in : R.K. Merton (et. al) (eds), **Sociology Today : Problems and Prospects**, (N.Y. : Basic Books, 1959), PP. 400 - 428.

47- ————, **Patterns of Industrial Bureaucracy**, (New York, Free Press, 1954).

48- ————, " Reciprocity and Autonomy Functional Theory ", in : N.J. Demerath III & R.A. Peterson (eds), **System, Change and Conflict**, (New York : Free press, 1967).

49- ————, **The Coming Crisis of Western Sociology**, (New Delhi : Heinemann, 1971).

50- Gvishiani, D., **Organizations and Management : A Sociological Analysis of Western Theories**, (ed. and Trans.) by : R. Daglish and L.Kolesnikov, (Moscow :Progress Publishers, 1972).

51- Haas , J . E . and Drabek , T.E. , **Complex Organizations : A Sociological Prespective** , (N.Y. : Macmillan Company , 1973) .

52- Habermas , J . " Science and Technology as Ideology , " in : Barry Barnes (ed.) , **Sociology of Science** , (London : Cox & Wyman Ltd ., 1972) .

53- --------------- , **Toward a Rational Society** , (Trans . by) Jeremy J . Shapiro , (London : Heinemann , 1972) .

54- Hage , J., " Toward a Synthesis of the Dialectic Between Historical - Specific and Sociological General Models of the Environment " , in : Loucien Karpik (ed.) **Op . Cit** . , PP . 103 - 145 .

55- Hall , R . H . , **Organizations : Structure and Process** , (New Jersey : Prentice - Hall , 1972) .

56- Heydebrand , W . , " Organizational Contradictions in Public Bureaucracies:Toward a Marxian Theory of Organizations." (**The Sociological Quarterly , 18 , 1977**), PP . 83-107 .

57- Hickson , D.J. (et.al) , " A Strategic Contingencies Theory of Intra - Organizational Power ," (**Administrative science Quarterly , 16 , 1971)** PP , 216 - 229 .

58- Huse , E . F . and Bowditch , J. L . , **Behavior in Organizations : A Systems Approach to Managing** , (Addison Wesley Publishing Company , 1977)

59- Katz , D . and kahn , R.L. , **The Social Psychology of Organizations** , (New York : John Wiley & Sons . , INC . , 1966) .

60- Khandwalla , P.N. , **The Design of Organizations** ,(N. Y .: INC . , 1977) .

61- Kinloch, G . C . , **Ideology and Contemporary Sociological Theory** , (New Jersey : Prentice - Hall , INC . , 1981) .

62- Larkin , J . A. , **Work study : Theory and Practice** , (New Delhi - Bombay , 1969) .

63- Mannheim , K., **Ideology and Utopia : An Introduction to the Sociology of Knowledge** , (New York , H . , B. & C .,1936) .

64- March , J . and Simon , H ., **Organizations,** (New York : Wiley , 1958) .

65- Marcuse , H., " Technological Rationality and Logic of Domination , " in : B.Barnes (ed.) **Op . Cit** .

66- Mayntz , R . , " The Study of Organizations , " (**Current Sociology , 13 , 1964**) PP . 94-156 .

67- McMillan , C.J. , " Corporations Without Citizenship : The Emergence of Multinational Enterprise , " in : G.Salaman & K.Thompson , (eds) , **Op . Cit** . PP . 25 - 43 .

68- Merton , R . K., " Bureaucratic Struture and Personality " , in: R.K. Merton (et.al) (eds) **Op . Cit** . PP . 261 - 272 .

69- ------------ , **Social Theory and Social Structure** , (Chicago : Free Press , 1949) .

70- Michels , R., " Bureaucracy and Political Parties " , in : L.A. Coser & B. Rosenberg (eds) , **Sociological Theory : A Book of Readings** , (New York : Macmillan Company , 1967) .

71- Milles , R . H ., **Macro Organizational Behavior** , (New York : , 1980) .

72- Miller , E.J. and Rice , A.K. , **Systems of Organizations** , (London : Tavistock , 1967) .

73- Mills , C.W. **The Sociological Imagination** , (New York : Panguin Books , 1977) .

74- Mindlin , S.E . and Aldrich ,H., " Interorganizational Dependence : A Review of the Concept and a Reexamination of the Finding of the Aston Groups , " (**Administrative Science Quarterly , 20 , 1975**) PP . 382 - 392 .

75- Mintzberg , H., **The Structuring of Organizations : A Synthesis of the Research** , (N.J.: Prentice- Hall , 1979) .

76- Mouzelis , N.P. , **Organization and Bureaucracy : An Analysis of Modern Theories** , (London : Routledge & Kegan paul , 1967) .

77- Myers , G.E., **The Dynamics of Human Communication : A Laboratory Approach** , (New York : McGraw - Hill , 1980) .

78- Novikov , N. **Organizational Society : Social Mechanisms and Ideology** , (Trans ., by B. Lunkov) , (Moscow : 1972) .

79- Parker , S . R . (et.al) , **The Sociology of Industry ,** (London : Allen and Unwin , 1977) .

80- Parsons , T., " Social Systems ," in Oscar Grusky (et . al) (eds) . **The Sociology of Organizations : Basic Studies ,** (New York : Free Press , 1970) , PP . 75 - 82 .

81- ------------ , T ., **Structure and Process in Modern Societies ,** (Chicago : Free Press , 1960) .

82- ------------ , " Suggestions for a Sociological Approach to the Theory of Organizations ", in : M.B. Brinkertoff & P.R. Kunz (eds) , **Complex Organizations and Their Environments** (WM . C . Brown Company Publishers , 1972) .

83- Perrow , C. , **Complex Organizations : A Critical Essay ,** (Glenview, Ill : Scott Foresman , 1972) .

84- Perry , J . A and Perry , E.K., **Contemporary Society : An Introduction to Social Science** , (New York : Harper & Row Publishers , 1980) .

85- Poloma , M.M., **Contemporary Sociological Theory** , (New York : Macmillan Publishing , 1979) .

86- Rice , C,H. And Bishoprick , D.W., **Conceptual Models of Organization** , (N.Y. : Appleton - Centurycrofts , 1971).

87- Richman , B.M.,**Industrial Society in Communist China** , (New York , , 1969)

88- Roy , D . F ., " Work Satisfaction and Social Reward in Quota Achievement : An Analysis of Piece-work Incentive " , **(American Sociological Review, 18 , 1953)** PP . 507 - 514 .

89- Salaman , G ., **Work Organizations :Resistance and Control,** (London : Longman , 1979) .

90- Schoen , D.R., " Human Relations : Boon or Bogles ? , " in : K. Davis & W.Scott (eds .) , **Human Relations and Organizational Behavior** , (N. Y . : McGraw- Hill , 1969) .

91- Selznick,P., " An Approach to a Theory of Bureaucracy " , **(American Sociology Review,8,1943)** .PP. 47-54 .

92- --------------- , " Foundations of the theory of Organizations " , **(American Sociological Review , 13 , 1948)** , PP . 25 - 35 .

93- -------------- , **Leadership in Administration** , (New York : Harper & Row , 1957) .

94- Shklar , J.N. (ed.) **Political Theory Ideology** , (New York : Macmillan Company , 1966) .

95- Silverman ,D., **The Theory of Organizations** , (London : Heinemann , 1970) .

96- Slater , P .,**Origin and Significance of the Frankfurt School,** (London : Routledge & Kegan Paul , 1977) .

97- Smart , B., **Sociology , Phenomenology and Marxian Analysis** , (London : Routledge & Kegan Paul , 1977) .

98- Smith , G., **Social Work and The Sociology of Organizat-**

ions , (London : Routledge & Kegan Paul . 1979) .

99- Spaulding , C.B., **An Introduction to Industrial Sociology** (Bombay , 1970) .

100- Stinchcombe,A.L., " Bureaucratic and Craft Administration of Production ", (**Administrative Science Quarterlyt , 4, 1959**) , PP . 168-187 .

101- Thompson , J.D., **Organizations in Action,** (New York : , 1967) .

102- Tosi , H. (et.al) , " On the Measurement of the Environment ", (**Administrtive Science Quarterly** , 18, 1973) , PP . 27 - 36 .

103- Trist,E.L.(et.al) , **Organizational Choice** , (London : Tavistock , 1963) .

104- Udy,Jr., S.H. " Bureaucracy and Rationality in Weber's Organization Theory ", (**American Sociological Review ,24,1959)** PP . 791-795.

105- Van Den Berghe , P.L., " Dialectic and Functionalism : Toward a Theoretical Synthesis ," in : W.J. Chambliss (ed.) **Sociological Readings in the Conflict Perspective** , (Addison- Wesley , 1973) , PP . 41-61 .

106- Vincent , M.J. and Mayers , J . **New Foundations For Industrial Sociology** , (New York : INC ., 1965) .

107- Waldo,D., " Theory of Organizations : Status and Problems ", in : A . Etzioni (ed.) **Readings on Modern Organizations** , (New Jersey : Prentice - Hall , 1969) .

108- Wallerstein , I. " A World System Perspective on the Social Sciences , " (**British Journal of Sociology , 27 ,** 1976) PP . 343 - 353 .

109- Weber , M." Characteristics of Bureaucracy ", in : L. A. Coser & B . Rosenberg (eds) , **Op . Cit .**

110- ------------ , **The Theory of Social and Economic Organization ,** (ed.and Trans . by) A . M. Henderson & T . Parsons (Oxford University Press , INC ., 1947) .

111- Weeks,D.R., " Organization Theory - Some Themes and Distinctions , " in : G . Salaman & K . Thompson (eds) , Op . Cit ., PP . 375 - 395 .

112- Weinberg , E.A. **The Development of Sociology in the Soviet Union,** (London : Routledge & Kegan Paul 1974) .

113- Whyte , W.F., " Parsons ' Theory Applied to Organizations " , in : M Black (ed.) **The Social Theories of Talcott Parsons ,** (N.J. : Prentice - Hall , 1964) .

114- Wilson , H.T., **The American Ideology : Science , Technology and Organization as Modes of Rationality in Advanced Industrial Societies ,** (London : Routledge & Kegan Paul , 1977).

115- Woodward , J . , " Management and Technology ", in : T. Burns (ed.) **Industiral Man : Selected Readings ,** (Penguin Books , 1969) .

116- Zeitlin . I.M. **Ideology and the Development of Sociological Theory** (New Delhi : Prentice - Hall , 1969) .

117- Zeitz , G., " Interorganizational Dialectics , " (**Administrative Science Quarterly , 25 , 1980**) PP . 72 - 87 .

118- Zimmerman , D ., " The Practicalities of Rule Use , " in : G.Salaman & K. Thompson (eds) , **Op . Cit .**, PP . 250 - 263 .

* * *